

Tod in yPhone City IT & Arbeitsrechte

Planspiel

für die Ausbildung in
den Bereichen IT und Elektronik





別不礙
是社會的
香港大陸化
叔錢勾結

Stop Price
kers

No Student Labor

Raise Unit Price

停止使用學生
SACOM

提高代工單價
SACOM



Inhaltsverzeichnis

Vorwort des EPIZ – Zentrum für Globales Lernen	4
Vorwort vom Oberstufenzentrum IMT	5
Planspiel	7
Einführung und Überblick	8
Überblick Gesamttablauf	10
Detaillierter Ablaufplan	12
Tod in yPhone City	15
Auswertung	20
Anhang	53
Nachhaltigkeit am Beispiel IT-Produktion	54
Nachhaltigkeit	55
Beispiel von Nachhaltigkeit im IT Bereich	56
Arbeitsrechte: Die ILO-Kernarbeitsnormen Vertiefung	58
Impressum	66

Vorwort des EPIZ – Zentrum für Globales Lernen

Vielerorts wird beklagt, dass „Jugendliche von heute“ sich nicht mehr für Politik interessieren und sie sich nicht politisch engagieren. Die Shell Jugendstudie 2015 stellte fest, dass 41 Prozent der 12 bis 25jährigen sich selbst als politisch interessiert bezeichnen. Die Frage, die sich mir hier stellt, ist, was die Jugendlichen unter „politisch“ verstehen. Denn ich weiß nicht, was Ihre Wahrnehmung ist, aber wenn wir als Referent*innen in die Schulen gehen, erleben wir bei einer großen Mehrheit der Schüler*innen ein großes Interesse an Gerechtigkeitsthemen. Bei Einheiten zu sozialer Ungleichheit oder ökologischen Themen gibt es stets eine rege Beteiligung an den Diskussionen. Insbesondere Berufsschüler*innen interessieren sich auch dafür, was gute Arbeit ist, welche Rechte sie haben, wie Arbeit in anderen Betrieben oder anderen Ländern gestaltet wird und wie man eigene Arbeitsrechte durchsetzen kann. Diese Offenheit bietet Ansatzpunkte, globale Solidarität für andere Arbeitnehmer*innen zu fördern. Denn wieso soll akzeptiert werden, dass „hier“ strenger Arbeitsschutz gilt, und „dort“ nicht? Wieso sollten wir hinnehmen, dass wir uns „hier“ in Gewerkschaften für unsere Rechte einsetzen können und vielerorts nicht? Allerdings machen auch in Deutschland Auszubildende schnell die Erfahrung dass „Rechte auf dem Papier“ und „Rechte tatsächlich in Anspruch nehmen“ häufig zwei verschiedene Dinge sind. Und gerade deshalb können sie gut nachempfinden, wieso sich eine Mitarbeiterin bei z.B. Foxconn eventuell nicht traut, sich für ihre Rechte einzusetzen, oder welchen Mut sie hat, wenn sie es doch tut.

Wichtig ist es auch, darauf hinzuweisen, welche Erfolge bereits erzielt wurden. Es lohnt sich, für seine eigenen Rechte als zukünftige*r Arbeitnehmer*in und die anderer einzutreten! Vieles wurde schon bewirkt. Und Vieles muss auch immer wieder neu verteidigt werden. Globale Solidarität der Arbeitnehmer*innen ist dafür ein wichtiges Instrument: Wir setzen uns gemeinsam für bessere Arbeit ein und unterstützen uns gegenseitig.

Wir wünschen Ihnen bei der Durchführung des Planspiels viel Erfolg und auch viel Spaß. Über Ihre Rückmeldungen, Anregungen... freuen wir uns!

Silvana Kröhn

Arbeitsbereich Berufliche Bildung





Vorwort vom Oberstufenzentrum IMT

Das Thema „Nachhaltigkeit“ ist heutzutage aktueller denn je. Je nach beabsichtigter Schwerpunktsetzung existieren in der IT-Praxis unterschiedliche Ansätze der Umsetzung. Während die Deutsche Telekom AG nachhaltige und smarte Produkte herstellt, mit denen die Treibhausemissionen gesenkt werden sollen, legt die Deutsche Post AG einen Schwerpunkt auf eine nachhaltige Logistik, indem sie ihren Fuhrpark elektrifiziert. Die Deutsche Rentenversicherung Bund wiederum versteht Nachhaltigkeit auch als betriebliches Gesundheitsmanagement. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll es gut gehen, und das auch in Zukunft.

Aus technischer Perspektive steht in Betrieben der IT-Branche häufig das Aufspüren von Energie-Einsparpotenzialen im Mittelpunkt, die dann erfreulicherweise auch mit einer Kostenersparnis einhergehen. Dabei soll die elektrische Energie sowohl mit als auch durch die IT reduziert werden. Insgesamt sollen die Geschäftsprozesse entlang der Wertschöpfungskette smarter und effizienter werden. Und auch nachhaltiger, wie bei der Beschaffung von IT. Hier geht es darum, Kriterien zu ermitteln, die eine Berücksichtigung von Nachhaltigkeit, insbesondere auch sozialer Nachhaltigkeit, in der IT ermöglichen.

Nachhaltigkeit beinhaltet also auch in der IT-Branche die drei Aspekte: Ökonomie, Ökologie, Soziales. Darüber hinaus geht es global gesehen im Wesentlichen um die Frage, wie wir die Erde mit all ihren Möglichkeiten und Ressourcen folgenden Generationen hinterlassen und unter welchen Lebens- und Arbeitsbedingungen sie einmal leben und arbeiten werden.

Das Oberstufenzentrum Informations- und Medizintechnik in Berlin-Neukölln hat die aktuellen Entwicklungen auf dem IT-Markt und in den Ausbildungsbetrieben durch eine aktive Lernort-Kooperation im Fokus und beschäftigt sich curricular seit Bestehen der IT-Berufe mit der Integration des Themas Nachhaltigkeit in die berufsschulische Ausbildung. Grundlage bildet dabei einerseits die im allgemeinen Bildungsauftrag für die Berufsschule enthaltene Zielstellung, auf Kernprobleme unserer Zeit, wie z.B. die Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlagen und die Gewährleistung der Menschenrechte einzugehen. Darüber hinaus existieren die inhaltlichen Vorgaben der beruflichen Lernfelder im Rahmenlehrplan für Fachinformatiker der KMK von 1997. So enthält das Lernfeld 4, Einfache IT-Systeme, die Zielsetzungen, dass die Schülerinnen und Schüler Entwicklungstrends von IT-Systemen und -Leistungen kennen sowie soziale Wirkungen beschreiben. Auch die Prüfung der Umweltverträglichkeit und Ergonomie werden dort explizit benannt. Ergänzend dazu sollen die Schülerinnen und Schüler entsprechend der in Lernfeld 8 genannten Zielsetzungen sich mit dem IT-Markt aus wirtschaftlicher Perspektive auseinandersetzen, um bedarfsgerechte IT-Lösungen für kundenspezifische Anforderungen zu planen. Eine hervorragende Möglichkeit, um diese inhaltlichen Anforderungen der IT-Ausbildung in das schulische Curriculum zu integrieren und gleichzeitig eine Orientierung an handlungsorientierten Prinzipien der Unterrichtsgestaltung zu gewährleisten, ist die Kooperation des Oberstufenzentrums mit dem Zentrum für Globales Lernen EPIZ e.V.

Im Rahmen der Gestaltung und Durchführung von Projekten und Projekttagen zum Thema „Nachhaltigkeit und IT“ blicken wir auf eine fast 10-jährige Kooperation mit dem EPIZ e.V. zurück. Darauf aufbauend gibt es seit dem Jahr 2017 einen Kooperationsvertrag, in dem die jährliche Durchführung eines Fachtages zum Thema „IT, Nachhaltigkeit und Globalisierung“ festgeschrieben ist.

Wir freuen uns, dass ein wesentliches Element unseres Fachtages, das Planspiel „Tod in yPhone-City“ hier erstmals in gedruckter Form vorliegt. Wir erhoffen uns, dass durch den Einsatz dieses Planspiels eine noch stärkere Verankerung des Themas Nachhaltigkeit in der IT-Ausbildung gelingen kann. Neben einer Bewusstseinschärfung für soziale, ökologische und ökonomische Aspekte in der IT-Branche bietet das Planspiel insbesondere auch die Möglichkeit, eigenes berufliches Handeln im Alltag zu reflektieren und Alternativen zu entwickeln.

Das Thema Nachhaltigkeit wird unsere Auszubildenden, die IT-Betriebe und uns Lehrerinnen und Lehrer weiterhin begleiten. Durch die Entwicklung und den Einsatz immer neuer IT- Technologien müssen neben den Chancen immer auch die Risiken mitberücksichtigt werden. Ein Bewusstsein bei den Auszubildenden für die Risiken zu entwickeln, um dann die Chancen zu nutzen, das ist aus unserer Sicht ein lohnenswertes Ziel.

Liane Mohr

Berufsschullehrerin für Wirtschaftslehre und Rechnungswesen

Eckert Hebel

Berufsschullehrer für IT-Systeme und Englisch

Volker Dahms

Schulleiter



Einführung und Überblick

Das Smartphone ist für viele Menschen in Deutschland fester Bestandteil ihres Alltags. Die Herkunft der Einzelteile, bzw. wo und unter welchen Umständen es produziert wurde, ist dabei selten Thema. Die meisten Smartphones werden in asiatischen Ländern zusammengesetzt. Die größten Smartphone-Konzerne lassen ihre Ware von chinesischen Zuliefererbetrieben fertigen. Die Arbeitsbedingungen in diesen Fabriken stehen seit ca. einem Jahrzehnt stark in der Kritik, besonders seit sich 2010 mehrere Mitarbeiter*innen des Konzerns Foxconn auf dem Firmengelände das Leben nahmen.

Das Thema der schlechten Arbeitsbedingungen in Fertigungsfabriken in Ländern des Globalen Südens ist nicht neu. Es bekommt jedoch durch die immer stärkere globale Vernetzung und die steigende Nutzung von Smartphones eine höhere Aufmerksamkeit. Daraufhin wurden sowohl von den Zuliefererbetrieben wie Foxconn als auch von den Technologiekonzernen wie Apple einige Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen ergriffen. Allerdings bleiben die Klagen der Arbeiter*innen über zu niedrigen Lohn, lange Arbeitszeiten und strikte Behandlung durch Vorgesetzte weiter bestehen.

Anhand des Planspiels wird die Konfliktsituation mit den wesentlichen Interessengruppen simuliert. Die Teilnehmenden übernehmen dabei die Rollen der verschiedenen beteiligten Gruppen wie der Fabrikarbeiter*innen, der Leitung eines Zuliefererbetriebs, der Leitung eines Smartphonekonzerns, der chinesischen Regierung und eines Vereins für Arbeitsrechte.

Außerdem gibt es zwei Pressegruppen (eine chinesische und eine deutsche), die die öffentliche Meinungsbildung und die Verbindung zur Zivilgesellschaft symbolisieren. Durch die zwei Pressegruppen kommt das Thema Meinungs-/ Pressefreiheit mit ins Spiel. Ausgangslage ist der fiktive (aber realistische) Skandal, dass sich vor kurzem wieder ein Selbstmord in Zhengzhou, der „iPhone City“ in Zentralchina, ereignet hat. Der chinesischen Regierung droht der Ausschluss aus dem (fiktiven) UN-Rat für Arbeitsrechte (angelehnt an den UN-Menschenrechtsrat). Die Regierung muss sich vor dem Rat verantworten und lädt relevante Interessengruppen zu einem Krisengespräch ein. Welche Verantwortung hat ein Konzern, wenn Verstöße bei den Zulieferern auftreten? Welchen Einfluss können Arbeiter*innen und Nicht-Regierungsorganisationen ausüben? Inwiefern spielen Gesetze und Regierungen eine Rolle? Was tragen die Medien zu den Konfliktprozessen bei?

In diesem Planspiel werden Grundfragen nach Verantwortung, politischen, wirtschaftlichen und juristischen Rahmenbedingungen und Handlungsmöglichkeiten in einer globalisierten Welt diskutiert und Bezüge zum globalisierten Handel und Konsum in der Elektronikbranche hergestellt.

- ! Ein Planspiel ist kein Theaterstück, sondern eher ein großes Rollenspiel. Es gibt eine Ausgangssituation mit einem an die Realität angelehnten Problem, das gelöst werden soll. Alle Teilnehmenden schlüpfen in die Rollen von Gruppen, die am Problem beteiligt sind. Sie diskutieren, streiten und suchen Kompromisse, um eine Lösung zu finden, die ihre Interessen berücksichtigt. Planspiele sind erfahrungsbezogene und handlungsorientierte Lern- und Arbeitsmethoden, die das Potenzial haben, Menschen ganzheitlich zu motivieren, in politischen, sozialen, interkulturellen und anderen Zusammenhängen und Kontexten gezielt aktiv zu werden, Verhältnisse zu ändern und Lebens- und Arbeitssituationen konstruktiv und realitätsbezogen zu gestalten.



Kompetenzen/Ziele

Erkennen – Die Teilnehmenden erhalten einen Einblick in die rechtlichen, politischen, wirtschaftlichen und sozialen Umstände der Smartphonefertigung in China. Sie können Macht und Ohnmacht der beteiligten Akteur*innen (z. B. Fabrikarbeiter*innen, Zuliefererbetriebe, Elektronikkonzern, Regierung, Verein und Presse) einschätzen.

Bewerten – Durch das Rollenspiel reflektieren Teilnehmende unterschiedliche Motivationen und Handlungsmöglichkeiten, die durch Lebensumstände, Hierarchien, Machtungleichheit und Abhängigkeiten entstehen. Die Teilnehmenden lernen exemplarisch Problemfelder der Produktion von Elektronikartikeln in China kennen und können diese aus wirtschaftlicher, politischer und sozialer Perspektive kritisch beurteilen.

Handeln – Handlungsfähigkeit im globalen Wandel

Die Teilnehmenden können Möglichkeiten benennen, wie sie selbst im Berufs-/Schulalltag im Kleinen und privat zur Problemlösung beitragen können. Sie erkennen die Bedeutung von verantwortungsvollem Handeln für eine solidarische und zukunftsfähige Weltgesellschaft.

Lernfeldeinordnung

Themen globaler Gerechtigkeit sind momentan in den wenigsten Rahmenlehrplänen präsent. Natürlich hat auch die Berufsschule einen allgemeinbildenden Auftrag und soll laut Rahmenlehrplan „soweit es im Rahmen berufsbezogenen Unterrichts möglich ist, auf Kernprobleme unserer Zeit [...] eingehen.“ Doch spiegelt sich dies noch nicht in den Lernfeldern wider. Das Planspiel lässt sich am besten in der Verbindung von Sozialkunde und Fachkunde durchführen. So liefert das Planspiel, wenn es im Sozialkundeunterricht eingesetzt wird, das Hintergrundwissen für berufliche Entscheidungen, die im Fachunterricht behandelt werden (z. B. faire Beschaffung, bedarfsgerechtere Planung, Nutzung von gebrauchten Materialien). Das Smartphone steht hier symbolisch für elektronische Geräte.

Anknüpfungspunkte im Bereich Fachinformatik

KMK Rahmenlehrplan, 1997

Lernfeld 1	Lernfeld 3	Lernfeld 4	Lernfeld 8
Der Betrieb und sein Umfeld:	Informationsquellen & Arbeitsmethoden:	Einfache IT-Systeme:	Markt- und Kundenorientierung:
Wirtschaftssystem, Marktstrukturen, Wettbewerbspolitik	Teamarbeit, Kreativitätstechniken	soziale Wirkungen von Entwicklungstrends	bedarfsgerechte IT-Planung

Anknüpfungspunkte im Bereich Systemelektronik

KMK Rahmenlehrplan, 2003

Lernfeld 2	Lernfeld 4	Lernfeld 9
Elektrische Installationen planen und ausführen:	Informationstechnische Systeme bereitstellen:	Geräte und Systeme in Stand halten:
Auswahl von Komponenten unter funktionalen, ökonomischen und ökologischen Aspekten	Auswahl und Beschaffung von Hard- und Softwarekomponenten u. a. unter Berücksichtigung von Umweltverträglichkeit	Reparaturen

Überblick Gesamtablauf

Dauer: mindestens 3,5 Zeitstunden

Als Projekttag

Einführung

Interaktiver Einstieg:
Einführung in das Thema und die Methode Planspiel

- 30 Minuten

Durchführung

Durchführung des Planspiels (Rollenvergabe, Einarbeitungsphase, Kontaktphase, Konferenz)

- 90 Minuten

Auswertung

Auswertung, Positionierung und Realitätscheck, Handlungsoptionen entwickeln

- 90 Minuten

Vertiefung

Im Anhang finden Sie ein Zuordnungsspiel, um in den Begriff der Nachhaltigkeit einzuführen. Durch ein weiteres Spiel können sich die Schüler*innen näher mit den Arbeitsnormen der internationalen Organisation für Arbeit der Vereinten Nationen (ILO) auseinandersetzen. Diese Übungen können in der Vor- oder Nachbereitung des Planspiels durchgeführt werden.

In Schulstunden

Eine Stunde:

- Interaktiver Einstieg:
Einführung in das Thema und die Methode Planspiel
- Rollenvergabe

Als Hausaufgabe:

- Einarbeitungsphase

Eine Doppelstunde:

- Kontaktphase
- Konferenz
- Erste Reflektion und Rollenausstieg

Eine Doppelstunde:

- Auswertung, Positionierung und Realitätscheck
- Handlungsoptionen entwickeln

Material

Allgemein für das Planspiel:

- 7 Gruppentische & Stühle
- Computer, Beamer, Lautsprecher und Powerpoint-Präsentation
(Die Präsentation kann im EPIZ angefragt werden: epiz@epiz-berlin.de),
- 2 Pressewände (Tafel mit Magneten oder Pinnwände mit Nadeln)
- Namensschilder der Gruppen für die Kennzeichnung der Tische
- Optional: Regel- & Situationskarten (ab S. 31), Requisiten für Gruppen
(Hüte, Krawatten etc.)

Arbeitsblätter für die Teilnehmenden:

- Ausgangslage für alle (ab S. 26)
- Individuelle Gruppenbeschreibungen (ab S. 31)
- Strategieplan
- Mind. 20 Blatt leeres Briefpapier für jede Gruppe (ab S. 50)
- Handout (ab S. 37)

Detaillierter Ablaufplan

Zeit	Ziel	Inhalt	Material / Vorbereitung
		Vorbereitung des Raumes kann auch nach der Einführung erst so hingestellt werden · 7 Gruppentische aufstellen und Material darauf verteilen · Aufstellen der beiden Pressewände	· Tische, Stühle · 2 Pinnwände & Nadeln (Pressewände) · Karten, Gruppentische, Gruppenbeschreibungen · Leere Briefbögen, Stifte · (Requisiten für Gruppen)
0:00 (05)	Entspannte und persönliche Atmosphäre schaffen	Begrüßung, Vorstellung des Ablaufs	Ablaufplan
0:05 (05)	Bezug zum Thema herstellen	Lockerer Einstieg „Wo kommt mein Smartphone her? Welche Wege ist es gegangen?“ Antworten in Mindmap sammeln und nutzen, um ein paar einleitende Worte zum Thema zu sagen.	Flipchart/Tafel
0:10 (20)	TN steigen in das Thema ein und bekommen Grundwissen zu Problemen bei der Produktion von Elektronikartikeln in China. Sie kennen die Akteure und das Problem.	Einstiegsfilm Zwei Videos (3 und 7 Minuten) zeigen knapp die Problemlage auf. · Die TN sollen sich Notizen machen zu folgender Frage: Welche beteiligten Akteure/Gruppen/Firmen werden im Video benannt? · Sammeln der Antworten, knappe Vorstellung der Akteure Apple, Foxconn und China Labor Watch (siehe Präsentation)	Film & Powerpoint-Präsentation beim EPIZ erhältlich: epiz@epiz-berlin.de Comupter, Beamer, Lautsprecher
0:30 (15)	Die Situation wird ins Klassenzimmer geholt und die TN kennen die konkrete, fiktive Ausgangslage sowie ihre Rolle und das weitere Vorgehen.	Einleitung Rollenspiel · Rollenvergabe nach Los oder Zuteilung (Verteilung an die Gruppentische) · Einführung in die Ausgangslage des Planspiels · Kurzvorstellung einzelner Gruppen · Regeln des Planspiels	· Situationskarten, Regelkarten, Gruppen (ab S. 41)



Zeit	Ziel	Inhalt	Material / Vorbereitung
0:45 (60)	Die TN erfahren Handlungsspielräume, Ohnmacht und Dynamiken in ihrer Gruppenrolle im Planspiel.	Aktive Planspielphase Einarbeitungsphase (Einlesen, Ausfüllen des Strategieplans), Kontaktphase (Gruppen kommunizieren zunächst über Briefe miteinander, später auch durch persönliche Treffen, sie holen Informationen ein, fordern, verhandeln, suchen Kompromisse etc., Pressegruppen heften Schlagzeilen an)	<ul style="list-style-type: none"> · Arbeitsblatt Ausgangssituation (ab S. 26) · Arbeitsblatt Gruppeninformation (ab S. 31) · Arbeitsblatt Strategieplan (S. 30)
1:45 (20)	Alle Positionen und Verhandlungsergebnisse sind präsent bzw. nicht Erreichtes ist sichtbar. Die TN kommen zusammen und finden Ideen für mögliche gemeinsame Konfliktlösungen.	Abschließende Konferenz Alle Gruppen bekommen nacheinander Zeit, ihre Forderungen und Vorschläge knapp vorzustellen. Die „chinesische Regierung“ (oder die Spielleitung) moderiert die Diskussion und die „Presse“ darf nachfragen und hält die Ergebnisse fest. Abschließend macht die „chinesische Regierung“ ein Schlussstatement über ihr weiteres Vorgehen.	<ul style="list-style-type: none"> · Stuhlkreis · Pressewand/Tafel (Visualisierung der Ergebnisse)
2:05 (40)	TN können ihre Emotionen verbalisieren. Die TN distanzieren sich von ihrer Rolle und sind bereit, das Planspiel inhaltlich auszuwerten. Sie erkennen Möglichkeiten und Grenzen der einzelnen Gruppen und sehen, dass die Möglichkeiten unterschiedlich genutzt werden können.	Persönliche Auswertung <ul style="list-style-type: none"> · Kommunikationsanalyse (Welche Ziele haben Sie verfolgt und was haben Sie erreicht? Mit wem haben Sie gut oder schlecht zusammengearbeitet?) · Rollenentlastung (Wie ging es Ihnen in der Rolle? Wie haben Sie sich gefühlt?) · Was ist gut und was schlecht gelaufen? Was ist Ihre eigene Meinung zu der Problematik?, symbolischer Rollenausstieg ▪ Diskussion Macht/Ungleichheit (Aufstellung: Welche Gruppe hatte am meisten Macht? Von welcher Gruppe fanden Sie persönlich das Anliegen im Planspiel am wichtigsten?) 	Gruppenschilder (ab S. 46)

2:45 (20)	Die TN können unterscheiden, wie die Wirklichkeit im Vergleich zum Planspiel aussieht. Sie verstehen die Zusammenhänge zwischen der Situation in China und unserem Konsum hier.	Inhaltliche Auswertung <ul style="list-style-type: none"> · Frage an die Gruppe: Wie realistisch schätzen Sie den Verlauf und das Ergebnis des Planspiels ein? (Antworten sammeln und visualisieren) · Input gestützt durch die Powerpoint Präsentation 	Powerpoint-Präsentation
3:05 (20)	Die TN beziehen die Situation auf sich und ihre Handlungsmöglichkeiten.	Transfer in den Alltag – Handlungsmöglichkeiten <ul style="list-style-type: none"> · In Kleingruppen Ideen auf Moderationskarten sammeln: Was kann ich/können wir hier beruflich/privat tun? Antworten an Tafel/Pinnwand clustern · Zusammenfassend in der Powerpoint darstellen: sich informieren, nachfragen, Druck ausüben, reparieren, faire Produkte kaufen, gebrauchte Produkte kaufen, bedarfsgerechte Planung 	<ul style="list-style-type: none"> · Powerpoint-Präsentation · Pinnwand/Tafel · Moderationskarten & Stifte
3:25 (10)	TN haben Ideen für eigene Handlungsspielräume gesammelt.	Abschluss Zusammenfassung durch Spielleitung Ausgabe des Handout Feedbackrunde/-bogen	<ul style="list-style-type: none"> · Handout (ab S. 39) · Feedbackbogen



Tod in yPhone City

Planspiel Einführung

Dauer

30 Minuten

Methode

Aktiver Input

Durch die Spielleitung (Lehrkraft oder Referent*in), findet eine Einführung in das Thema des Planspiels statt. EPIZ hat dafür eine Powerpoint-Präsentation erstellt (einfach unter epiz@epiz-berlin.de anfragen). Zu Beginn gibt es ein Brainstorming zu der Frage „Wo kommt Ihr Smartphone her? Welche Wege ist es schon gegangen?“ Die Ergebnisse können in einer Mindmap visualisiert werden und dienen dazu, das Vorwissen und den Standpunkt der Gruppe einzuschätzen. Danach folgen zwei kleine Videos, die die Lage der Handyproduktion in China kurz darstellen. Hier sollen die Teilnehmenden sich notieren, welche Interessensgruppen in dem Video vorkommen. Danach werden die Antworten gesammelt. So haben die Teilnehmenden schon eine erste Vorstellung, welche Akteur*innen in dem Setting eine Rolle spielen. Die Teilnehmenden können auch noch gefragt werden, welche potentiellen Interessensgruppen in dem Video noch nicht explizit genannt wurden (Presse, Regierungen ...).



- Frontal21 „Das neue iPhone und die Arbeitsrealität in China“
- ARD Mittagmagazin „Apple: Schlechte Arbeitsbedingungen in China“

Durchführung

Dauer

mind. 90 Minuten

Methode

Planspiel

1. Rollenvergabe/Gruppeneinteilung

Die Rollen können nach Interesse, per Losverfahren oder durch die Spielleitung zugeteilt werden. Da Planspiele insbesondere zum Perspektivwechsel anregen, bietet es sich bei bekannten Gruppen an, die Teilnehmenden so aufzuteilen, dass sie eine Rolle spielen und damit Positionen vertreten, die sie im realen Leben nicht einnehmen. Ein gelungenes Setting erleichtert den Teilnehmenden das „Hereinwachsen“ in die Rolle – Requisiten können im EPIZ ausgeliehen werden. Sollten sich einzelne Teilnehmende sehr unwohl mit ihrer Rolle oder Gruppe fühlen, kann ihnen ein Tausch mit einer anderen Person ermöglicht werden. Die Gruppen sollten möglichst gleich groß sein. Die Rolle der chinesischen Regierung ist die Herausforderndste.

Die Rollenkarten sind so gestaltet, dass sie im Schwierigkeitsgrad angepasst werden können: Je nach Leistungsstand der Gruppe können Sie die Ziele sowie die zur Verfügung stehenden Mittel abtrennen oder mit vorgeben. Die Ziele sind explizit als „bisherige Ziele“ formuliert, um den Gruppen eine Orientierung zu bieten und zugleich noch genügend Gestaltungsspielraum zu ermöglichen.

2. Einführung in die Situation, Gruppen- und Spielregeln

Nachdem die Verteilung der Rollen erfolgt ist, ziehen sich die Gruppen an ihre Gruppentische zurück. Diese müssen durch Tischschilder deutlich erkennbar und abgegrenzt von den anderen sein. Die Anordnung der Gruppenplätze kann an die Realität angelehnte Machtverhältnisse widerspiegeln (z. B. sitzen die Fabrikarbeiter*innen hinten in der Ecke und Coxfonn und Carrot in der Mitte oder vorne). Die Pressewände sollten für alle gut sichtbar sein. Auch die Materialausstattung (z. B. Anzahl und Art der Stifte/Größe der Tische) kann an die Machtpositionen angepasst werden. Je realitätsnäher die Umgebung, desto stärker ist die Identifikation mit der Rolle und die emotionale Spielerfahrung. Situation und Ausgangslage werden mit Hilfe der Powerpoint-Präsentation kurz erläutert. Die Namen der beteiligten Gruppen und die Spielregeln werden vorgestellt. Die Situation und Regeln sind in der Powerpoint-Präsentation festgehalten. Es gibt auch vorgefertigte Situations- und Regelkarten (siehe ab S. 41), die während des Erklärens an die Tafel geheftet werden können.

Rahmengeschichte Planspiel

(siehe Arbeitsblatt Ausgangslage ab S. 26)

- Der Konzern Coxfonn ist der größte Elektronikfertigungsbetrieb der Welt mit einer Million Mitarbeiter*innen und 134 Milliarden US-Dollar Umsatz im Jahr 2017.
- Immer wieder werden die schlechten Arbeitsbedingungen (zu wenig Lohn, zu lange Arbeitszeiten, geringe Sicherheitsvorkehrungen ...) angeprangert – besonders seit der Selbstmordreihe 2010 auf dem Coxfonn-Gelände in Shenzhen (gesprochen: Schendschen).



- Die Mitarbeiter*innen und der Verein „Arbeitsrechte Jetzt!“ fordern Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, während Unternehmensleitungen von Coxfonn und Carrot (dem Smartphone-Konzern und Verkäufer der yPhones) die schon getroffenen Maßnahmen als ausreichend bezeichnen.
- Aufhänger ist folgendes Ereignis: In Zhengzhou (gesprochen: Tschangtschou), der sogenannten „yPhone City“ gab es erneut einen Selbstmord eines Coxfonn-Arbeiters auf dem Fabrikgelände. Der chinesischen Regierung droht der Ausschluss aus dem UN-Rat der Arbeitsrechte und sie muss sich vor dem Rat verantworten. Die Gruppen sollen nun ihre Ideen, Forderungen und Lösungsvorschläge aushandeln und in einer Abschlusskonferenz präsentieren. Am Ende entscheidet die chinesische Regierung über das weitere Vorgehen.

Gruppen im Planspiel:

- Coxfonn Unternehmensleitung
- Carrot Unternehmensleitung
- Coxfonn-Arbeiter*innen
- Chinesische Regierung
- Verein „Arbeitsrechte Jetzt!“
- Chinesische Staatszeitung
- Deutsche Zeitung

Hintergrund jedes Planspiels ist eine konfliktträchtige Ausgangslage, die fiktiv, aber an das aktuelle politische Geschehen angelehnt ist. Die Teilnehmenden übernehmen die Rollen von Akteuren und spielen die durch die Ausgangslage vorgegebenen Verhandlungs- und Entscheidungsprozesse.

3. Aktive Planspielphase

Einarbeitungsphase

15 Minuten

Die Gruppen haben nun ca. 15 Minuten Zeit, sich in ihrer Gruppe zu finden, Rollen aufzuteilen, sich ein Logo/Slogan zu geben und sich mit den Spielunterlagen vertraut zu machen. Sie dürfen in dieser Einarbeitungsphase keinen Kontakt zueinander aufnehmen. Fragen an die Spielleitung können jedoch jederzeit gestellt werden. Sie überlegen sich, welche Ziele sie haben, welche potenziellen Verbündeten oder Gegner*innen und welche Strategien sie anwenden wollen. Dafür können die Schüler*innen das Arbeitsblatt „Strategieplan“ nutzen.

Hinweis

Für jede Phase gibt es eine Powerpoint-Folie. So können die Schüler*innen immer einen Überblick über die Regeln dieser Phase, ihre Aufgaben und die Zeitgestaltung behalten.

Spielregeln

(siehe Regelkarten im Anhang)

- Das Planspiel ist nur ein Spiel! Das soll auch bei emotionalen Situationen immer im Kopf behalten werden.
- Spielbereich ist der Gruppentisch! Die einzelnen Gruppen kommunizieren in der Kontaktphase zunächst per Brief. Die Briefbögen werden an die Spielleitung gegeben, die sie übermittelt. Später gibt es die Möglichkeit, schriftlich Treffen zu vereinbaren und sich dann für die Zeit des Meetings zusammenzusetzen. Hierbei ist zu beachten, dass am Gruppentisch immer jemand als Ansprechperson der Gruppe verbleibt.
- Die Pressegruppen können sich frei bewegen, jederzeit Interviews führen und beobachten. Alle anderen Gruppen können Pressemitteilungen an die Zeitungen schicken. Diese entscheiden dann, welche Schlagzeilen sie laut vorlesen und an die Pressewand pinnen.

Kontaktphase

45 Minuten

Nach der Einarbeitungsphase beginnt die Kontaktphase. Gruppen können grundsätzlich im ersten Schritt nur per Post Kontakt zueinander aufnehmen. In den Briefen, die ausschließlich durch die Spielleitung transportiert werden, können später (z.B. nach 15 Minuten) persönliche Treffen, öffentlich oder informell, angefragt werden. Diese müssen durch die angefragte Gruppe ebenfalls schriftlich bestätigt werden. Dies ist wichtig, damit Treffen auch abgelehnt werden können.

Die Spielleitung kann die Post kontrollieren: Um den Überblick zu behalten sowie wertvolle Hinweise an die Presse zu geben, ist es sinnvoll, die Post zu lesen. Die Pressegruppen sollten Schlagzeilen notieren und sie laut ansagen, bevor sie an die Pinnwand geheftet werden (hier bietet es sich an, mit einem Gong durch eine Klingel oder Klangschaale die Aufmerksamkeit zu bekommen). Zum Beispiel: „Streik in der Fabrik gegen schlechte Arbeitsbedingungen!“, „Korruptionsskandal in der Regierung!“ oder „Heute Demonstration gegen niedrigen Lohn!“. So entsteht eine Öffentlichkeit im Raum während des Spiels und es kann Druck auf verschiedene Gruppen aufgebaut werden. Sollte die Cofonn-Gruppe einen oder mehrere Fabrikarbeiter*innen feuern wollen, gibt es hier die Möglichkeit einen Stift für die Arbeit wegzunehmen (es gibt für die Arbeit des „Plattenlötens“/Labyrinth Ausmalens je einen Stift pro Person). Die gefeuerte Person bleibt in der Gruppe, aber sie kann nicht mehr „arbeiten“. Wenn mehr als zwei Personen in jeder Planspielgruppe sind, ist es sinnvoll, alle zehn Minuten eine kurze Besprechungsrunde einzuberufen. Denn häufig teilt sich dann die Gruppe in kleine Teams und diskutiert mit verschiedenen Parteien; sie treffen dabei eventuell Verabredungen oder machen Versprechen, die den anderen Gruppenteilnehmer*innen mitgeteilt werden müssen, damit alle die gleiche Strategie verfolgen.

Nach 45 Minuten beruft die chinesische Regierung via Presseerklärung oder persönlicher Einladung eine Konferenz ein. Es gibt die Möglichkeit, dass beide Pressegruppen kurz vor der Konferenz die Lage in einem kurzen Bericht zusammenfassen. In dem Spiel sitzt China im UN-Rat für Arbeitsrechte und auf Grund der vielfach berichteten Arbeitsrechtverstöße droht ein Ausschluss aus dem Rat. Die Gruppe der chinesischen Regierung steht nun vor der Entscheidung, wie sie sich im Rat äußern wird und welche Maßnahmen als nächstes ergriffen werden sollen. Alle Gruppen sind zu der Konferenz eingeladen.



4. Abschließende Konferenz

20 Minuten

Bei großen Klassen bietet es sich besonders an, dass jede Gruppe eine Person als Sprecher*in auswählt – so werden die Diskussionen in der Konferenz übersichtlicher. Die restlichen Gruppenmitglieder können immer noch beratend zur Seite stehen. Für die Konferenz kann ein innerer Stuhlkreis gebildet werden, mit allen entsandten Sprecher*innen. Nach einem Eingangsstatement durch die chinesische Regierung (Begrüßung, Erklären der aktuellen Situation, Hintergrund der Konferenz) dürfen alle Eingeladenen ihre Positionen vortragen. Die Regierung kann diesen Diskussionsprozess moderieren oder dazu eine externe Moderation beauftragen (Spilleitung). Oft entstehen in dieser Runde nochmal hitzige Debatten und eine gute Moderation hilft, alle zu Wort kommen zu lassen und ausufernde Redebeiträge zu beschränken. Die Presse dokumentiert die Versammlung und darf Rückfragen stellen sowie kommentieren. Sowohl die Moderation als auch die Visualisierung der Ergebnisse kann an die Spilleitung ausgelagert werden. Nach etwa 20 Minuten soll die Regierung sich zurückziehen und kurz beraten: Soll Coxfohn weiter so arbeiten dürfen wie bisher? Wie werden sie sich vor dem UN-Rat der Arbeitsrechte verantworten? Welche Lösungsvorschläge bieten sie an, um nicht aus dem Rat ausgeschlossen zu werden? Schließlich verkünden sie ihre Entscheidung und das Spiel ist damit beendet. Es empfiehlt sich, die Pause erst nach der Rollenentlastung zu machen.

Auswertung

Dauer

90 Minuten

Methode

Positionierung, Diskussion, Film, Input

1. Auflösung des Rollenspiels persönliche Auswertung

Kommunikationsanalyse

15 Minuten

In einem ersten Schritt wird das Spiel analysiert.

Reihum darf sich jede Gruppe dazu äußern:

- Welche Ziele haben Sie verfolgt und was haben Sie erreicht?
- Mit wem haben Sie gut oder schlecht zusammengearbeitet?

Manchmal sind diese Runden sehr emotional aufgeladen. Achten Sie deswegen darauf, dass es nicht zu Streitereien kommt, die das Spiel fortsetzen. Weisen Sie darauf hin, dass das Spiel beendet ist und jede Gruppe bei der Auswertung zum Zuge kommt. Es ist ebenfalls sinnvoll, diese Diskussion auf der Tafel / Flipchart zu visualisieren. Zwischen den Gruppennamen können z. B. grüne und rote Pfeile Gemeinsamkeiten und Interessensgegensätze verdeutlichen.

Rollentlastung

10 Minuten

In einem zweiten Schritt erfolgt die Rollentlastung. Jede*r Teilnehmende bekommt die Möglichkeit, ganz persönlich die Fragen zu beantworten:

- Wie ging es Ihnen in der Rolle? Wie haben Sie sich gefühlt?
- Was ist gut und was schlecht gelaufen?

Anschließend wird die Rolle „ausgezogen“ (das kann auch symbolisch in Form von Abstreifen oder Ausziehen eines imaginären Anzugs geschehen), die Verkleidung/Gruppenschilder werden abgelegt. Danach empfiehlt sich eine Pause oder ein Bewegungsspiel.

Diskussion Macht/Ungleichheit

15 Minuten

Verteilen Sie die Tischschilder der Planspielgruppen auf dem Boden des Raumes. Bitten Sie die Schüler*innen sich zu positionieren – betonen Sie dabei, dass die Teilnehmenden nicht mehr in ihren Rollen sind:

- Welche Gruppe hatte am meisten Macht?
- Von welcher Gruppe fanden Sie persönlich das Anliegen im Planspiel am wichtigsten?

Nach jeder Positionierung wird nachgefragt, wieso sich die Teilnehmenden zu dieser oder jener Gruppe gestellt haben. Meistens analysieren die



Schüler*innen dadurch spontan die Machtverhältnisse im Spiel und diskutieren über Ungerechtigkeit und Verantwortung. Hier kann auch noch nachgefragt werden, welche Vorteile bestimmte Gruppen im Planspiel gegenüber den anderen hatten.

2. Inhaltliche Auswertung

20 Minuten

In der inhaltlichen Auswertung steht der Abgleich mit der Realität im Mittelpunkt. So sollten die Schüler*innen als erstes gefragt werden:

Wie realistisch schätzen Sie den Verlauf und das Ergebnis des Planspiels ein – welche Entwicklungen des Planspiels hätten in die Realität übertragen werden können und welche nicht?

Man kann die Antworten in einer Tabelle visualisieren (realistisch/unrealistisch). Es ist hilfreich, den Schüler*innen mit konkreten Nachfragen nach einzelnen Akteuren oder Ideen bzw. Lösungsvorschlägen im Spiel auf die Sprünge zu helfen. Anschließend gibt die Spielleitung Input mit Hilfe der Powerpoint Präsentation. In dieser finden Sie Informationen über den Hintergrund des tatsächlichen Orts und der tatsächlichen Akteure und ihre Strategien und Maßnahmen im Bereich der Arbeitsbedingungen.



Ein kleiner Film kann an dieser Stelle gezeigt werden: Dejian Zeng hat undercover in einer Pegatron-Fabrik gearbeitet und berichtet über seine Erfahrung.

Weitere Hintergrundinformationen

Foxconn

Allgemein:

- Hon Hai Precision Industry Co., Ltd. ist ein multinationales Unternehmen, das unter dem Namen Foxconn Technology Group am Markt auftritt. Es wurde 1974 von Terry Gou als Hersteller von Kunststoffprodukten gegründet. Foxconn ist der größte Contract Electronics Manufacturer weltweit (Unternehmen, die im Auftrag die Fertigung von elektronischen Produkten/Geräten übernehmen).
- Foxconn's Kunden sind u. a.: Hewlett-Packard, Dell, Apple, Nintendo, Microsoft und Sony.
- über eine Million Mitarbeiter*innen weltweit
- Umsatz 2016: 135 Milliarden US-Dollar
- Niederlassungen in Asien, Europa und den Amerikas

Maßnahmen seit 2010:

- Es wurden Netze aufgespannt, so dass potentielle Selbstmörder*innen aufgefangen werden.
- Ein psychologischer Beratungsdienst und ein Care Center wurden eingerichtet.
- Ein Dokument sollte von den Arbeiter*innen unterschrieben werden, in dem sie bestätigen, dass sie nicht vorhaben, Selbstmord zu begehen und niemand Foxconn verklagen wird im Falle eines unerwarteten Todes.
- Die Arbeitszeit wurde offiziell reduziert: Allerdings fand die FLA (Fair Labour Association) heraus, dass in allen überprüften Werken die FLA-Obergrenze von 60 Stunden pro Woche überschritten wurde, genauso wie die chinesische gesetzliche 40-Stunden-Woche plus 36 erlaubten Überstunden im Monat.
- Die Löhne wurden angehoben (es gibt keine genauen Zahlen): Die Einkommen bei Foxconn gelten im regionalen Vergleich als überdurchschnittlich und liegen über dem chinesischen Mindestlohn. Trotzdem sagen mehr als die Hälfte der Arbeiter*innen, dass das Geld kaum reicht.
- 2013 gab es zwei und 2016 einen weiteren Selbstmord in Zhengzhou.
- Es gibt einen Trend zur Automatisierung: 2016 hat Foxconn 60 000 Arbeiter*innen durch Roboter ersetzt (von 110 000 auf 50 000) in der Fabrik Kunshan. Die Regionen sind besorgt über die sozio-ökonomischen Folgen, weil viele weitere Jobs durch Automatisierung verloren gehen werden und Massen von Menschen aus den Regionen wieder wegziehen. Foxconn spart sich langfristig Geld und Mühe sowie die Diskussion um Arbeitsbedingungen.

Arbeiter*innen bei Foxconn

- Es gibt viele verschiedene Stimmen. Einige sagen, dass sich schon viel geändert hat und der Lohn ausreichend und die Arbeitszeiten vertretbar sind. Andere bekräftigen, dass es nach wie vor Probleme mit zu langen Arbeitszeiten, niedrigen Löhnen, der Möglichkeit, sich frei zu nehmen, der gesundheitlichen Versorgung und der Entschädigung bei Arbeitsunfällen etc. gibt.
- Es gibt immer wieder Hinweise auf bestehende schwierige Arbeitsbedingungen:
 - 2015 wurden 16 Mitarbeiter*innen bei Foxconn gefeuert, weil sie dagegen protestiert haben, dass die Firma nicht die notwendigen Versicherungsbeiträge bezahlt hat.
 - Im Januar 2018 hat sich wieder ein Selbstmord in Zhengzhou ereignet.



- Eine Foxconn-Mitarbeiterin wurde von einem Zug auf dem Weg zur Arbeit überfahren: Sie stieg über die Schienen, weil der Weg durch Fluten versperrt war. Sie hatte Angst, Geld zu verlieren, denn Foxconn streicht Bonuszahlungen, wenn man zu spät zur Arbeit kommt (sogar begründet durch Überschwemmungen).

Apple

Allgemein:

- Apple Inc. ist ein US-amerikanisches Technologieunternehmen, das Computer, Smartphones und Unterhaltungselektronik sowie Betriebssysteme und Anwendungssoftware entwickelt und vertreibt.
- 123 000 Mitarbeiter*innen
- Umsatz 2017: 229 Milliarden US-Dollar
- Die Anteile des globalen Gesamtgewinns des Smartphone-Marktes lagen 2015 bei über 90% und 2016 bei 79% (der Gewinn von Apple 2016 entsprach 44,9 Milliarden US-Dollar). Zum Vergleich: Samsungs Anteil am globalen Gesamtgewinn lag 2016 bei 14%.
- Apples Gewinnmarge liegt aktuell bei 38% (generell zwischen 35–40%), im Vergleich lag Samsungs Gewinnmarge 2016 z.B. bei 11%.

Maßnahmen seit 2010:

- Diversifikation der Zulieferer seit 2012: Apple teilt die Aufträge zwischen mehreren konkurrierenden Firmen auf. Diese unterbieten sich gegenseitig mit den Preisen, Pegatron zahlt 20% tiefere Basislöhne als Foxconn.
- 2012 ist Apple der Fair Labour Association beigetreten (Die FLA ist eine Nicht-Regierungsorganisation mit Sitz in Washington. Sie ist ein Zusammenschluss von Universitäten, Nichtregierungsorganisationen und Unternehmen und verfolgt das Ziel, Arbeitsrecht und -bedingungen weltweit zu verbessern.).
- Nach Apples eigenen Kontrollen wird das Limit von 60 Stunden pro Woche zu 93 % eingehalten. 2014 sollen nach Aussage von Apple 633 Kontrollen bei Firmen der Zulieferkette durchgeführt worden sein. Bei Verstößen gegen den Code of Conduct würden entsprechende Korrekturmaßnahmen eingeleitet.

Pegatron

Allgemein:

- Die Pegatron Corporation ist ein taiwanischer Auftragshersteller von Elektronikartikeln, der hauptsächlich EDV-, Kommunikations- und Unterhaltungselektronik für Markenanbieter herstellt.
- Kunden sind u. a.: Acer, Apple, Asus, Dell, Fujitsu, Hewlett-Packard, Intel, Lenovo und Microsoft. Pegatron ist neben Foxconn einer der größten Zulieferer für Apple.
- 130 000 Mitarbeiter*innen weltweit (60 000 in der Shanghai Pegatron Fabrik)
- Umsatz 2016: 39 Milliarden US-Dollar
- Niederlassungen in Asien, Nordamerika und Europa

Strategie:

- In Pegatrons CSR-Report (Corporate Social Responsibility = Unternehmensverantwortung) steht, dass die Firma viele Kommunikationsmöglichkeiten für ihre Mitarbeiter*innen bereitstellt wie einen Kummerkasten, eine Gesundheits-Hotline, psychologische Betreuung etc. Die Geschäftsführung würde regelmäßig face-to-face „coffee talks“ mit den Mitarbeiter*innen abhalten. „Joyful Working, Happy Living“ sei Pegatrons Philosophie für die Angestellten.
- China Labour Watch hat in einer Untersuchung 2015 allerdings wieder viele Verstöße verzeichnet (siehe unten), beispielsweise durchschnittliche

wöchentliche Arbeitszeiten von über 60 Stunden. Zusätzlich hat die Hälfte der Arbeiter*innen mehr als 90 Überstunden im Monat absolviert.

China Labour Watch (CLW)

- CLW ist eine Nicht-Regierungsorganisation, die sich für die Verteidigung der Arbeitsrechte in China einsetzt. Sie betreibt Recherche, bietet rechtliche Beratung, veröffentlicht investigative Berichte über Fabriken und die Arbeitsbedingungen in China, informiert und empowert chinesische Arbeiter*innen, für ihre Rechte einzustehen.
- China Labour Watch wurde 2000 gegründet und hat ihren Sitz in New York.
- 2015 präsentierte CWL einen Report über die Arbeitsbedingungen bei Pegatron, in dem Verstöße angeprangert werden bezüglich Sicherheits-trainings, Zwangsarbeit, langer Arbeitszeiten und schlechter Unterkünfte.
- Internet: chinalaborwatch.org

SACOM

- Die Nicht-Regierungsorganisation „Students and Scholars Against Corporate Misbehavior“ bringt Studierende, Wissenschaftler*innen, Arbeitersrechtler*innen und Konsument*innen zusammen, um Unternehmensverhalten zu beobachten und für Arbeiter*innenrechte einzustehen.
- SACOM wurde 2005 gegründet und hat ihren Sitz in Hong Kong.
- Internet: sacom.hk

Chinesische Regierung

- Die chinesische Regierung hat starkes Interesse daran, Arbeitsplätze und Wachstum im Land zu schaffen. Peking wirbt seit Jahrzehnten mit der Schaffung von speziellen Wirtschaftszonen und Steuervergünstigungen, damit sich Herstellerfirmen in China ansiedeln.
- Die lokale Regierung in Zhengzhou hat Foxconn beispielsweise mit 1,5 Milliarden US-Dollar beim Bau von Fabriken, Unterkünften für die Arbeiter*innen und der Infrastruktur unterstützt.
- Gesetzlich gibt es eine vorgeschriebene Arbeitswoche von 40 Stunden zzgl. höchstens 38 Überstunden pro Monat. Diese wird von Foxconn, Pegatron und anderen nicht eingehalten, aber es gibt keine Angaben über Konsequenzen von der staatlichen Seite. Nach der Selbstmordreihe 2010 haben Regierungsvertreter gemahnt, es solle nicht noch einmal vorkommen.
- Der UN-Rat der Arbeitsrechte wurde für das Spiel erfunden. Es gibt allerdings den UN-Menschenrechtsrat, in dem China auch vertreten ist. Dieser kann eine Entsendung von Beobachtern zur Überwachung der Menschenrechtssituation in einem Mitgliedstaat beschließen. In dessen Vorgängerorganisation, der UN-Menschenrechtskommission, konnten Mitglieder aufgrund von schweren Menschenrechtsverletzungen ausgeschlossen werden.



Weiter gedacht

Ähnliche Umstände in folgenden Branchen in China:

- Spielzeugindustrie: Die Arbeitsbedingungen sind ähnlich schlecht, teilweise schlechter als in den Zuliefererfabriken der Elektronikbranche. Zu viele Überstunden und zu geringer Lohn sowie der Umgang mit gefährlichen Chemikalien werden bemängelt.
- Textilindustrie: Auch hier sehen die Arbeitsbedingungen in den chinesischen Fabriken ähnlich schlecht aus. Die Textilproduktion ist mittlerweile auch in Ländern wie Bangladesch angesiedelt – dort gibt es einen noch geringeren Mindestlohn und die Sicherheitsumstände sind teilweise katastrophal.
- Schuhproduktion: China produzierte lange Zeit den wesentlichen Teil der weltweit verkauften Schuhe. Nun wird die Produktion teilweise in afrikanische und osteuropäische Länder verlagert, weil die Löhne in China „zu“ hoch sind.

Quellen

Bernd Kling (2016): Smartphonemarkt: Apple und Samsung teilen sich die Gewinne, www.zdnet.de

Ben Lovejoy (2017): Apple once more dominates global smartphone profits, though less dramatically 9to5mac.com

Matthias Fiedler (2017): Undercover in iPhone-Fabrik, www.spiegel.de

Gethin Chamberlain (2016): The grim truth of Chinese factories producing the west's Christmas toys www.theguardian.com

Steffen Wurzel (2017): Bessere Bedingungen, weniger Suizide, www.tagesschau.de

Foxconn CSR Report 2016, www.foxconn.com

Pegatron CSR Report 2016, www.pegatroncorp.com

3. Transfer in den Alltag: Handlungsmöglichkeiten

20 Minuten

Nun, da sich die Teilnehmenden im Planspiel sowohl in die Situation eingefühlt haben, als auch erfahren haben, wie die Realität aussieht, ist es wichtig die eigene Position in dem Themenkomplex zu finden. Wie stehe ich dazu? Was hab ich damit zu tun? Wie kann ich durch mein Handeln etwas bewirken? Was hat das mit meinem Berufs-/Schulalltag zu tun?

Nun geht es darum, was man als einzelne Person (und ggf. als berufstätige Person) konkret machen kann. Dazu können sich die Schüler*innen in Kleingruppen zusammenfinden und Ideen auf Moderationskarten sammeln. Diese können dann an einer Tafel/Pinnwand geclustert werden. Was kann ich tun?

Einige Ideen sind in der Powerpoint-Präsentation zusammengefasst dargestellt:

- ☞ sich informieren
- ☞ nachfragen
- ☞ Druck ausüben
- ☞ reparieren
- ☞ faire Produkte kaufen
- ☞ gebrauchte Produkte kaufen
- ☞ bedarfsgerechte Planung

Abschließend erfolgt eine Zusammenfassung durch die Spielleitung und die Ausgabe des Handouts, auf dem alle wichtigen Informationen und Handlungsmöglichkeiten zusammengefasst sind.

Tod in yPhone City

Planspiel

Ausgangslage

Sie befinden sich in der chinesischen Stadt Zhengzhou (gesprochen: Tschangtschou). Hier lädt die chinesische Regierung zu einer Konferenz ein. Der Anlass sind die Arbeitsbedingungen der Fabrikarbeiter*innen von Coxfonn, die international so kontrovers diskutiert werden, dass China sogar der Ausschluss aus dem Rat der Arbeitsrechte der Vereinten Nationen (UN) droht. Bevor es soweit kommt, will die Regierung sich selbst des Themas annehmen. Wie kann es weitergehen? Finden Sie in der Kontaktphase Lösungen und Kompromisse, die Sie auf der Konferenz vorstellen können!



Coxfonn ist der größte Elektronikfertigungsbetrieb der Welt. Weltweit bekannte und erfolgreiche Firmen wie Hell, Carrot und Glueless Hackard lassen ihre Produkte bei Coxfonn zusammensetzen. Coxfonn übernimmt auch die Logistik. Das Unternehmen aus Taiwan verfügt über ein globales Produktionsnetzwerk. In China hat es 12 Fabriken in neun Städten. Die größten Produktionsstätten sind in Shenzhen und Zhengzhou. Coxfonn ist der größte Exporteur Chinas und ein sehr erfolgreiches Unternehmen. Weltweit sind ca. eine Million Menschen bei Coxfonn angestellt. Letztes Jahr erzielte Coxfonn 134 Milliarden US-Dollar Umsatz.

Coxfonn

12 Fabriken in 9 Städten

ca. 1 Million Angestellte weltweit

134 Milliarden US-Dollar Umsatz im Jahr 2017



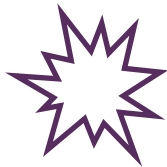
Das **Image von Coxfonn** ist allerdings alles andere als sauber: 2010 hat es in Shenzhen, in der sogenannten „Coxfonn City“, viele Selbstmorde gegeben, die mit den schlechten Arbeitsbedingungen in Verbindung standen. Danach sind die Löhne etwas gestiegen und eine psychologische Betreuungshotline wurde eingerichtet. Trotzdem werfen die Arbeiter*innen sowie der Verein „Arbeitsrechte Jetzt!“ Coxfonn weiterhin miserable Arbeitsbedingungen vor. Z.B. müssen zu viele Überstunden gemacht werden, um ausreichend Geld zu verdienen.



Die **Coxfonn-Unternehmensleitung** besteht darauf: „Coxfonn ist kein Ausbeuterbetrieb“. Sie würden z.B. mehr als den gesetzlichen Mindestlohn zahlen. Doch weiterhin gibt es Proteste vor Coxfonn-Werken. Der Verein „Arbeitsrechte Jetzt!“ rief wiederholt zum weltweiten Boykott der yPhones von Carrot auf.



Carrot ist der Smartphonekonzern, der die von Coxfonn gefertigten yPhones verkauft – ebenfalls ein sehr erfolgreiches Unternehmen. Es erzielte letztes Jahr einen Gewinn von 45 Milliarden US-Dollar. Sie wollen ihr positives Image behalten und es nicht durch die schlechten Arbeitsbedingungen bei Coxfonn beschädigt wissen.



Letzte Woche **ereignete sich ein weiterer Selbstmord** eines Coxfonn-Arbeiters auf dem Fabrikgelände der „yPhone-City“ Zhengzhou! Ein Aufschrei geht um die Welt. Betreiben Coxfonn und Carrot nur Augenschwermereien und die Bedingungen verbessern sich gar nicht wirklich? Beide Firmen müssen reagieren, sonst droht ein Imageverlust, der teuer werden kann. Die Arbeiter*innen und der Verein „Arbeitsrechte Jetzt!“ wollen die weltweite Aufmerksamkeit für ihr Anliegen der Verbesserung der Arbeitsbedingungen nutzen. Der chinesischen Regierung missfallen die negativen Berichte über China, aber Coxfonn ist ein wichtiger Arbeitgeber. Die Presse will die Öffentlichkeit über die Ereignisse informieren und herausfinden, was hinter den Kulissen passiert.



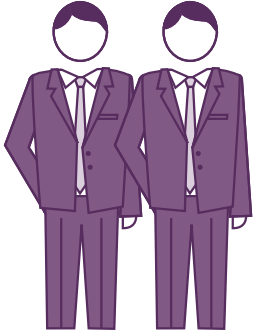
Zhengzhou ist eine bedeutende Industriestadt in Zentralchina mit etwa 8 Millionen Einwohner*innen. 350 000 Mitarbeiter*innen hat die Coxfonn-Fabrik und es werden bis zu 500 000 yPhones täglich produziert! Deshalb wird die Stadt auch von den Bewohner*innen „yPhone City“ genannt. Die Hälfte aller yPhones wird in Zhengzhou produziert. Die chinesische Regierung hat Coxfonn finanziell stark unterstützt beim Aufbau dieser Fabrik.

Zhengzhou

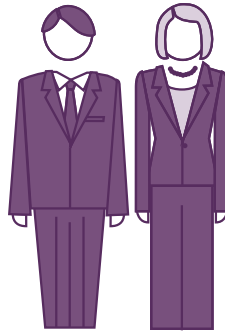
etwa 8 Millionen Einwohner*innen
350 000 Coxfonn-Mitarbeiter*innen
bis zu 500 000 yPhones täglich
1/2 aller yPhones wird in Zhengzhou produziert



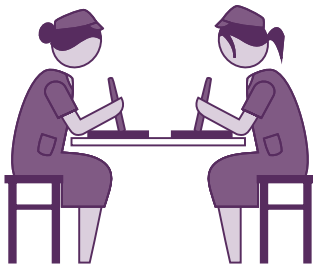
Gruppen im Planspiel



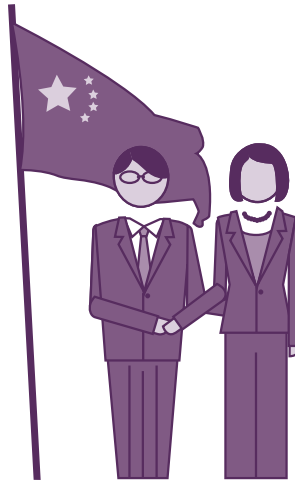
Coxfonn Unternehmensleitung



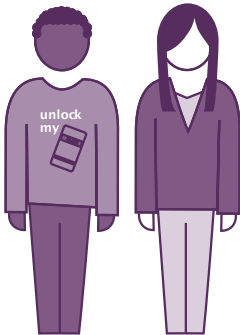
Carrot Unternehmensleitung



Coxfonn-Arbeiter*innen



Chinesische Regierung



Verein „Arbeitsrechte Jetzt!“



Chinesische Staatszeitung



Deutsche Zeitung



Spielablauf & Regeln

Einarbeitungsphase

- kein Kontakt zu den anderen Gruppen
- Nutzen Sie das Arbeitsblatt „Strategieplan“, um sich zu überlegen, was Ihre Ziele, Argumente und Vorgehensweisen sind! Wie kompromissbereit wollen Sie sein?

Kontaktphase

- Nehmen Sie per Post Kontakt zu den anderen Gruppen auf. Geben Sie die Post immer an die Spielleitung, die sie dann überbringt. Mit wem können Sie zusammenarbeiten und gemeinsam Forderungen stellen? Lernen Sie Ihre Gegner*innen kennen: Können Sie einen ersten Kompromiss schließen?
- Nach der Hälfte der Zeit können Sie andere Gruppen schriftlich nach einem Treffen fragen und nach Einwilligung persönlich mit anderen Gruppen sprechen.
- Nutzen Sie die Möglichkeit, Pressemitteilungen an die Pressegruppen zu senden, um auf die Ereignisse und Ihre Ideen aufmerksam zu machen! Die Schlagzeilen werden von den Pressegruppen laut vorgelesen und an die Pressewand geheftet.

Konferenz

Zur Abschlusskonferenz lädt die chinesische Regierung ein. Halten Sie hierfür Ihre Argumente, Forderungen, Kompromisse und Lösungsvorschläge bereit!

Strategieplan

? Überlegen Sie sich eine Strategie und notieren Sie Ihre Ideen!

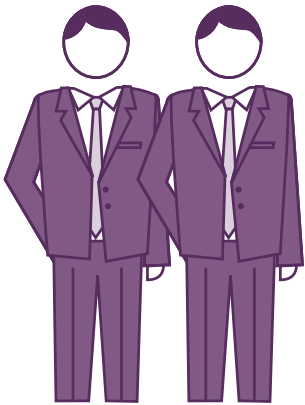


Was wollen Sie erreichen?

Welche guten Argumente haben Sie?

Mit wem können Sie sich verbünden?

Wen wollen Sie von Ihrer Meinung überzeugen?



Coxfonn Unternehmensleitung

Rollenkarte

Sie sind die Unternehmensleitung von Cofonn. Derzeit geraten Sie aufgrund von Medienberichten über den aktuellen Selbstmord in Ihrem Unternehmen mal wieder unter Druck. Immer wieder werden die vermeintlich schlechten Arbeitsbedingungen angeprangert. Sie wundern sich darüber, weil die Arbeitsbedingungen bei Cofonn besser sind als in vielen anderen chinesischen Fabriken. Die Konkurrenz ist groß und Kunden wie Carrot zögern nicht lang, wenn sie dieselben Produkte günstiger bei der Konkurrenz bekommen können. In Ihrer Fabrik arbeiten 300.000 junge Menschen, viele aus ländlichen Regionen Zentralchinas. Sie sind froh, dass sie eine Arbeit in der Stadt gefunden haben. Nach der Selbstmordreihe 2010 haben Sie viele Maßnahmen ergriffen, die auch gewirkt haben:

- Sie haben eine psychologische Telefon-Hotline eingerichtet.
- Sie haben Netze aufspannen lassen, damit sich niemand mehr vom Dach und aus den Fenstern stürzen kann.
- Sie haben die Sicherheitsbedingungen in den Fabriken angepasst (z.B. Feuerschutzübungen).
- Sie haben die Löhne erhöht. Sie liegen jetzt über dem gesetzlichen Mindestlohn.

In Zhengzhou geht es den Arbeiter*innen gut. Sie bekommen günstig Unterkunft und Verpflegung. Die Forderungen nach Verbesserung der Arbeitsbedingungen halten jedoch an. Überlegen Sie, ob und wie Sie weiter auf die Arbeiter*innen zugehen wollen und was ihre Strategie ist.

Mittel

- Sie haben Geld und Einfluss. Sie vergeben die Arbeitsplätze und können auch fristlos entlassen (dafür steht im Spiel symbolisch die Wegnahme eines Stiftes).
- Sie können die Arbeiter*innen jederzeit aufsuchen und kontrollieren. Überwachen Sie die fristgerechte und qualitative Ablieferung der Arbeit Ihrer Mitarbeiter*innen (pro Viertelstunde zehn exakt gelötete Platinen in Form von zehn exakt ausgefüllten Labyrinthen auf deren Arbeitsblättern). Falls mehr Aufträge kommen, können Sie das Soll erhöhen.
- Journalist*innen dürfen das Werksgelände nicht ohne Ihre Erlaubnis betreten.

Bisher hatten Sie folgende Ziele

- Die Anschuldigungen über schlechte Arbeitsbedingungen müssen aus der Öffentlichkeit verschwinden.
- Aufrechterhaltung der guten Geschäftsbeziehung mit Carrot: Umsatz und Gewinne dürfen nicht zurückgehen.
- Verhindern, dass neue Gesetze Ihre Marktposition schwächen.

Überlegen Sie nun, wie Sie weiter vorgehen wollen!

Coxfonn-Mitarbeiter*innen

Rollenkarte

Sie arbeiten seit einiger Zeit bei Coxfonn. Sie sind jung (zwischen 18 und 30 Jahren) und teilen sich im werkseigenen Wohnheim ein Zimmer mit acht Kolleg*innen. Sie kommen aus verschiedenen ländlichen Gegenden Zentralchinas. Sie wollen nicht zurück ins Dorf, weil Sie hier in der Stadt die Möglichkeit sehen, Geld zu verdienen sowie ihre Familien zu unterstützen.

Sie sind immer noch sehr erschrocken, dass sich der Kollege vom Dach Ihrer Unterkunft gestürzt hat. Muss es denn so weit kommen? Nein! – Sie wollen sich zusammenschließen und etwas gegen die immer noch schlechten Arbeitsbedingungen unternehmen. Sie wissen, dass das gefährlich ist. Immer wieder verlieren Coxfonn-Arbeiter*innen ihre Jobs, wenn sie sich beschweren. Außerdem fehlen Zeit und Mittel. Ihr monatliches Gehalt reicht gerade zum Überleben. Die Arbeit ist hart – Sie machen bis zu 100 Überstunden im Monat. Sie fühlen sich wie „Wegwerfarbeiter*innen“, die jederzeit zurück aufs Land geschickt werden können, sobald sie nicht mehr erforderlich sind oder ihre Gesundheit ruiniert ist.

Sie wollen etwas unternehmen, um Ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern. Das ist schwer, weil es keine freien Gewerkschaften gibt und Sie von der Unternehmensleitung massiv kontrolliert werden. Dennoch versuchen Sie immer wieder, sich in Ihren Zimmern zu organisieren und kleine Aktionen durchzuführen. Gleichzeitig haben Sie Angst vor einer Kündigung. Sie müssen sich überlegen, wie Sie weiter handeln wollen!

Arbeit: Jede Mitarbeiter*in muss pro Viertelstunde zehn Platinen exakt löten, indem sie zehn Labyrinth exakt ausfüllt, ohne die Wände zu berühren (siehe Vorlage). Dieses wird von Ihrer Unternehmensleitung eingefordert, die Sie auch jederzeit unangekündigt aufsuchen kann.



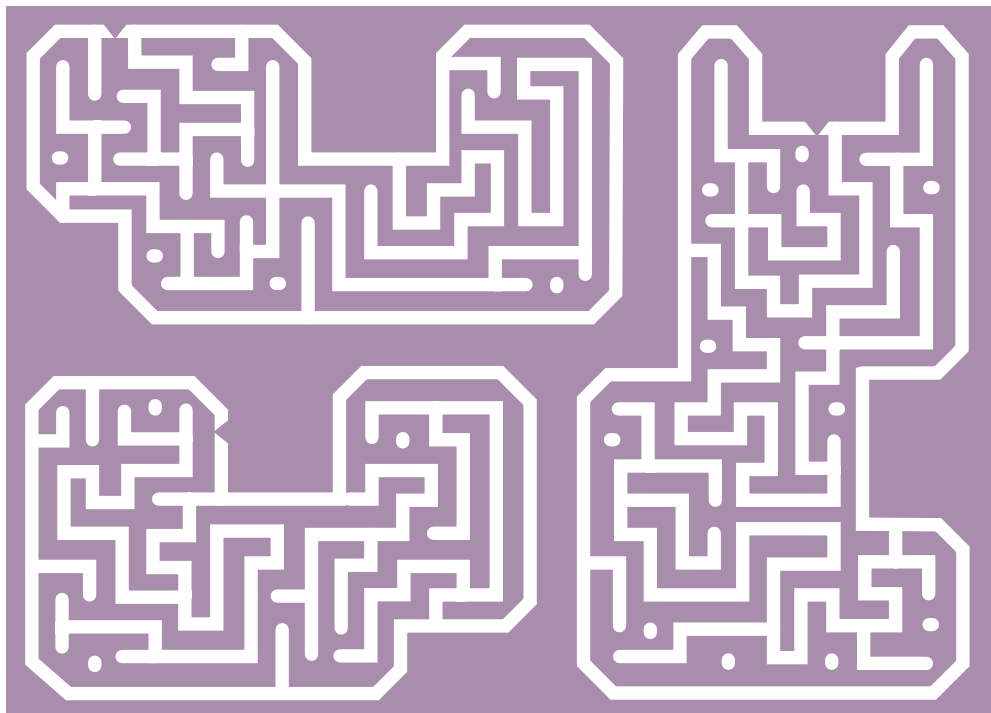
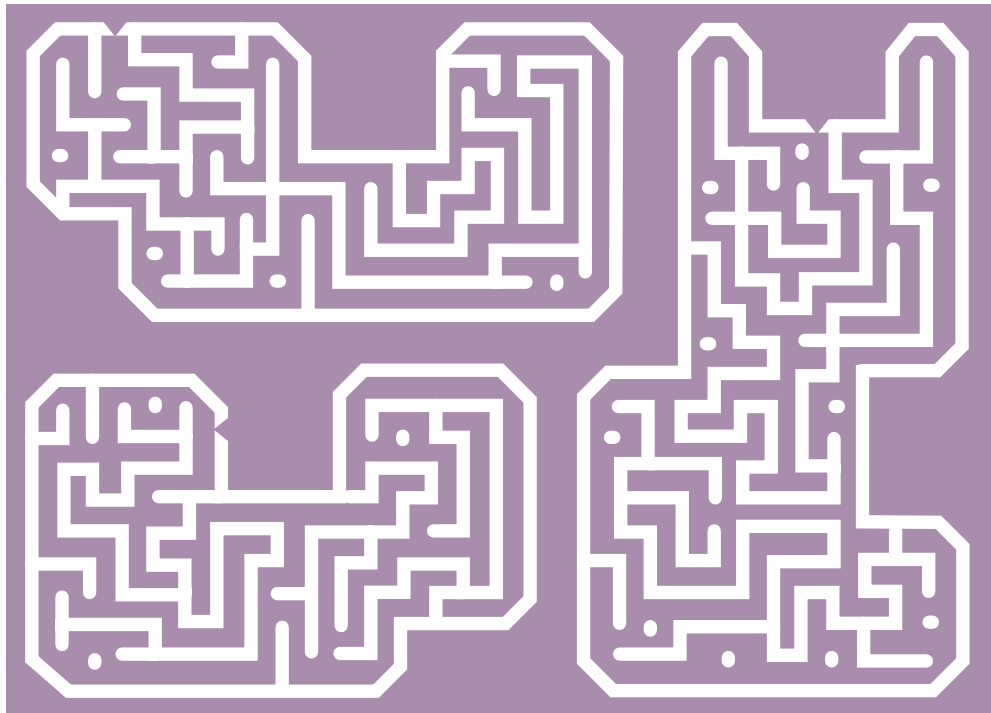
Mittel

- Sie haben die Arbeitskraft, die die Coxfonn-Leitung braucht.
- Sie haben gute Kontakte zur Presse.
- Durch eine mögliche Zusammenarbeit mit dem Verein Arbeitsrechte Jetzt! kann noch mehr Aufmerksamkeit und Wirksamkeit erreicht werden.

Bisher hatten Sie folgende Ziele

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Coxfonn-Fabriken: Höhere Löhne (damit nicht mehr so viele Überstunden notwendig sind), bessere gesundheitliche Versorgung (Entschädigungen und Bezahlung bei Arbeitsunfällen), mehr freie Tage (als einen in der Woche) ...

Überlegen Sie, wie Sie weiter vorgehen wollen!



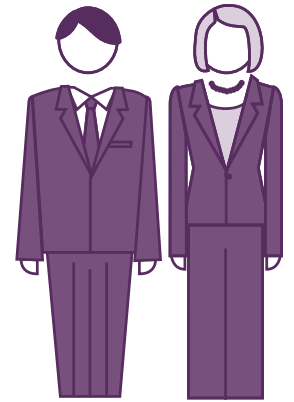
Carrot-Unternehmensleitung

Rollenkarte

In Ihrem Auftrag werden in Zhengzhou bei Coxfonn yPhones produziert. Auf dem Markt sind yPhones seit Jahren extrem beliebt. Sie haben damit Rekordumsätze erzielt. Dieses traumhafte Ergebnis konnten Sie mit geringen Produktionskosten, technischen Neuerungen und einer guten Profitmarge erreichen.

Allerdings gibt es auch weniger schöne Dinge, die dem Image von Carrot schaden könnten. Seit der Selbstmordreihe 2010 in der Coxfonn-Fabrik in Shenzhen häufen sich in den Medien Berichte über menschenunwürdige Arbeitsbedingungen in den Fabriken. Sie haben als Unternehmensleitung von Carrot mit Coxfonn zusammengearbeitet und einige Maßnahmen ergriffen: bessere Löhne, geringere Arbeitszeiten und angepasste Sicherheit am Arbeitsplatz. Nun gab es einen erneuten Selbstmord in Zhengzhou. Sie sind bekannt für Ihr modernes Image – Sie verkaufen coole, beliebte und technisch aktuelle Produkte. So soll es bleiben. Sie müssen abwägen, wie sich der mögliche Imageverlust auf Verkaufszahlen auswirken könnte, und entsprechende Strategien überlegen.

Sie haben ausschließlich zur Unternehmensleitung von Coxfonn Kontakt und diese versichert, dass sie alle geltenden Standards einhalten. Sie haben auch Kontrollen eingeführt, in denen Sie regelmäßig die Umstände in den Fabriken prüfen. Sie gehen davon aus, dass Menschen nicht bei Coxfonn in Zhengzhou arbeiten würden, wenn die Bedingungen und das Gehalt zu schlecht wären. Außerdem ist doch auch die chinesische Regierung für die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards verantwortlich.



Mittel

- Sie haben die Entscheidungsgewalt darüber, mit welchen Firmen Sie zusammen arbeiten (dementsprechend auch darüber, wie die Bedingungen in den Produktionsstätten sind, solange der Gewinn stimmt).
- Ihre Stellungnahmen werden in der Öffentlichkeit interessiert wahrgenommen.
- Es bestehen gute Kontakte zur Politik und anderen Unternehmen.

Bisher hatten Sie folgende Ziele

- Die Öffentlichkeit beruhigen und die Berichte über die vermeintlich schlechten Arbeitsbedingungen aus dem Weg schaffen.
- Gutes Image erhalten oder sogar verbessern.
- Umsatz und Gewinn dürfen nicht zurückgehen.

Überlegen Sie, wie Sie weiter vorgehen wollen!



Verein „Arbeitsrechte Jetzt!“ Rollenkarte



Ihr Verein setzt sich unabhängig von Regierung und Wirtschaft für Arbeitsrechte ein. Ihr Sitz ist in Hongkong - das ist eine Sonderverwaltungszone, die zu China gehört, aber teilweise autonom ist. Die Finanzierung erhalten Sie aus dem Ausland. Sie verfolgen das Ziel, etwas gegen die menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen in chinesischen Fabriken zu unternehmen. Ihre Organisation führt (teilweise verdeckte) Studien zu den Arbeitsbedingungen vor Ort durch, initiiert Proteste und informiert die Medien über die schlimmen Verhältnisse.

Ein Grund für Chinas wachsende Wirtschaftskraft ist, dass die Produktion in China so billig ist, auch weil es kaum Umwelt- und Sozialstandards gibt. Dabei sind die Profite der Konzerne enorm!

Seit der Selbstmordserie im Jahr 2010 haben Sie als Verein einiges erreicht und eine breite Öffentlichkeit auf die Arbeitsbedingungen aufmerksam gemacht. Trotzdem halten Carrot und Coxfohn ihre Versprechungen nicht ausreichend ein. Sie selbst haben regelmäßig Kontakt zu Arbeiter*innen in den Fabriken und führen Interviews durch. Erst letzte Woche teilte Ihnen eine 21-jährige Arbeiterin folgendes mit: „Die Atmosphäre am Arbeitsplatz ist eng und bedrückend, über 12 Stunden ist es uns nicht erlaubt, miteinander zu sprechen. Sie gewähren uns nur 30 Minuten für das Mittagessen und wir dürfen nicht länger als zehn Minuten zur Toilette gehen.“ Mittlerweile sei die Bezahlung pünktlich und es müssen weniger Stunden geleistet werden als noch vor einigen Jahren. Trotzdem sagt eine Mitarbeiterin: „Mein Leben ist dennoch leer und ich arbeite wie eine Maschine.“

Mittel

- Sie haben sehr gute Kontakte zur Presse.
- Sie haben Kontakte zu den Arbeiter*innen in den Fabriken und können authentisch über die Situation berichten (Interviews, Fotos, Videos ...).

Bisher hatten Sie folgende Ziele

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen von den Arbeiter*innen in chinesischen Fabriken: besseren Lohn, geringere (Über-)Stundenanzahl, bessere gesundheitliche Versorgung und Sicherheitsmaßnahmen ...
- Einhaltung der Menschenrechte
- Bekanntmachung der Zustände in der Öffentlichkeit
- Es sollten alle Arbeiter*innen das Recht haben, eine unabhängige Gewerkschaft zu bilden.

Überlegen Sie, wie Sie weiter vorgehen wollen!

Auf wen können Sie zugehen, damit sich die Situation verbessert?

Chinesische Regierung Rollenkarte

China entwickelt sich seit einigen Jahrzehnten zur einer wirtschaftlichen und technologischen Großmacht, ist Exportweltmeister und eine der stärksten Volkswirtschaften weltweit. Darauf sind Sie sehr stolz.

Sie sind sehr daran interessiert, dass möglichst viele Menschen in Ihrem Land Arbeit bekommen und viele Unternehmen in das Land investieren. Coxfonn hat im ganzen Land eine Million Mitarbeiter*innen. Sie haben als chinesische Regierung Coxfonn beim Bau der Fabrik in Zhengzhou finanziell unterstützt – Sie sind eng verbunden mit dem Konzern.

Die Bemängelung der schlechten Arbeitsbedingungen in den Fabriken wirft ein schlechtes Licht auf China. Sie haben Coxfonn nach der Selbstmordreihe 2010 dazu aufgefordert, dafür zu sorgen, dass sich das nicht wiederholt.

Nach chinesischem Recht dürfen Arbeiter*innen nicht mehr als 40 Stunden in der Woche arbeiten und nicht mehr als 36 Überstunden im Monat machen. Die Arbeitgeber*innen sind für die Einhaltung verantwortlich. Sie fürchten Arbeiterunruhen und wollen, dass die Situation möglichst schnell und endgültig in den Griff bekommen wird.

International wird Ihre Regierung oft für vermeintliche Menschenrechtsverstöße kritisiert. Besonders die Vereinten Nationen (UN) bemängeln das Fehlen von freien Gewerkschaften. Aktuell sitzen Sie im UN-Rat der Arbeitsrechte und auf Grund der vielen Vorwürfe droht der Ausschluss Chinas aus dem Rat. Sie müssen bei der nächsten Ratssitzung Stellung beziehen, wie sie mit der Situation in Zukunft umgehen wollen. Sie laden am Ende alle beteiligten Gruppen zu einer Konferenz ein und hören sich deren Positionen und Vorschläge an. **Die Konferenz kann so gestaltet werden:**

- Begrüßung
- Vorstellungsrunde, in der alle ihre Position kurz darlegen können
- Diskussion der verhandelten Lösungsvorschläge
- Beratung: Sie ziehen sich kurz zurück und beraten:
Unter welchen Bedingungen ist die weitere Zusammenarbeit mit Coxfonn möglich? Welche Maßnahmen können Sie im UN-Rat der Arbeitsrechte präsentieren, damit Sie Ihren Platz dort nicht verlieren?
- Bekanntgabe der Entscheidung

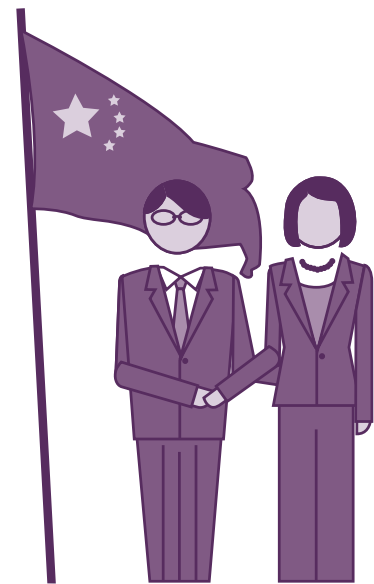
Mittel

- Sie sind die Regierung des bevölkerungsreichsten und eines der wirtschaftsstärksten Länder der Welt – sie können Gesetze erlassen, Beziehungen zu Firmen wie Carrot und Coxfonn pflegen oder abbrechen, Menschen verhaften lassen oder bestrafen...
- Die chinesische Presse ist die Stimme der Regierung! Herausragende Journalist*innen bekommen einen Orden für besondere Verdienste.

Bisher hatten Sie folgende Ziele

- Aufrechterhaltung der starken Wirtschaft in der Volksrepublik China
- Coxfonn soll weiterhin in China produzieren und Arbeitsplätze schaffen.
- Keine weiteren Selbstmorde und Missachtung der chinesischen Gesetze in den Coxfonn-Fabriken

Überlegen Sie, wie Sie weiter vorgehen wollen!





Deutsche Zeitung Rollenkarte



Sie sind eine regierungsunabhängige, deutsche Zeitung mit internationaler Ausstrahlung. Sie gehören mit einer Auflage von 1 Million Exemplaren täglich und einem großen, tagesaktuellen Online-Portal zu den zehn größten Zeitungen in Europa. Mit Ihren Reportagen über schlechte Arbeitsbedingungen in chinesischen Zulieferbetrieben haben Sie eine große Debatte angestoßen. Sie wissen, dass Sie mehr Leser*innen bekommen, je konfrontativer die Diskussionen laufen. Also versuchen Sie möglichst viele Perspektiven darzustellen, neben Interviews mit Arbeiter*innen von Coxfohn auch Berichte aus dem Zentrum der Macht, beispielweise der Konzernleitung von Carrot oder der chinesischen Regierung.

Sie können sich je nach eigener Auffassung im Team mal auf die eine oder auf die andere Seite schlagen. Durch die Skandal-Berichterstattung damals über die Selbstmordwelle in der Coxfohn-Fabrik in Shenzhen haben Sie viele Exemplare mehr verkauft. Der aktuelle Selbstmord eines Coxfohn-Arbeiters in Zhengzhou sorgt wieder für Aufregung – es ist an Ihnen, aktuelle Informationen herauszufinden und die Öffentlichkeit zu unterrichten! Sie berichten kritisch und pushen gerne Skandale.

Mittel

- Als eine der größten Zeitungen haben Sie viel Einfluss und können selbstbewusst auftreten.
- Sie haben gute Kontakte zu Politik und Wirtschaft.
Sie können Interviews führen, Meinungen schriftlich anfragen, Aufdeckungsjournalismus betreiben etc.

Überlegen Sie sich für Ihre Zeitung einen passenden Namen!
Nehmen Sie Kontakt zu allen Gruppen auf, die für Sie interessant sind.
Heften Sie Schlagzeilen aus Ihren Interviews und Pressemitteilungen, die Sie relevant finden, an die Pinnwand und lesen Sie sie laut vor.
Für Ihre Online-Präsenz sollten Sie kurze Live-Interviews und Reportagen machen.

Bisher hatten Sie folgende Ziele

- Steigerung der Auflage und der Abonnements Ihrer App
- Öffentlichkeitswirksame Berichterstattung

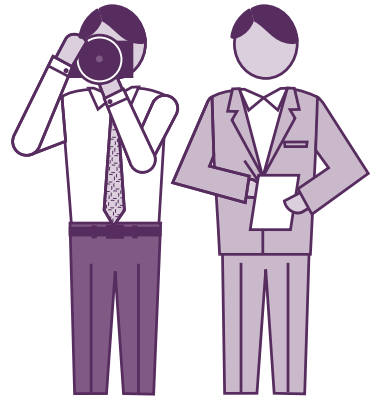
Überlegen Sie, wie Sie weiter vorgehen wollen!

Chinesische Staatszeitung

Rollenkarte

Sie sind eine regierungsabhängige, chinesische Tageszeitung. Sie gehören zu den wichtigsten Zeitungen in der Volksrepublik China mit weltweiter Wirkung. Ihre Zeitung steht der chinesischen Regierung besonders nahe. Sie wollen berichten, wie gut die Regierung die Probleme angeht. Dann bekommen Sie vielleicht einen Orden für besondere Verdienste.

Sie können Interviews führen und Pressemitteilungen anderer Gruppen veröffentlichen, wenn sie der Wahrheit entsprechen. Es ist auch in China bekannt, dass die Arbeitsbedingungen bei Coxfohn in einigen Fabriken etwas schwierig sind – auch der aktuelle Selbstmord eines Mitarbeiters in Zhengzhou ist durchgesickert. Sie sind sich sicher, dass die Regierung eine gute Lösung finden wird.



Mittel

- Als eine der größten Zeitungen haben Sie viel Einfluss und können selbstbewusst auftreten.
- Sie haben gute Kontakte zu Politik und Wirtschaft. Sie können Interviews führen, Meinungen schriftlich anfragen etc.

Überlegen Sie sich für Ihre Zeitung einen passenden Namen!
Nehmen Sie Kontakt zu allen Gruppen auf, die für Sie interessant sind.
Stimmen Sie Ihre Schlagzeilen aus Ihren Interviews und den erhaltenen Pressemitteilungen mit der chinesischen Regierung ab.
Heften Sie dann die Schlagzeilen an die Pinnwand und lesen Sie sie laut vor.
Für Ihre Online-Präsenz sollten Sie kurze Live-Interviews und Reportagen machen.

Bisher hatten Sie folgende Ziele

- Unterstützung der Regierung
- Steigerung der Auflage und der Besucherzahlen Ihrer Webseite
- Öffentlichkeitswirksame Berichterstattung

Überlegen Sie, wie Sie weiter vorgehen wollen!

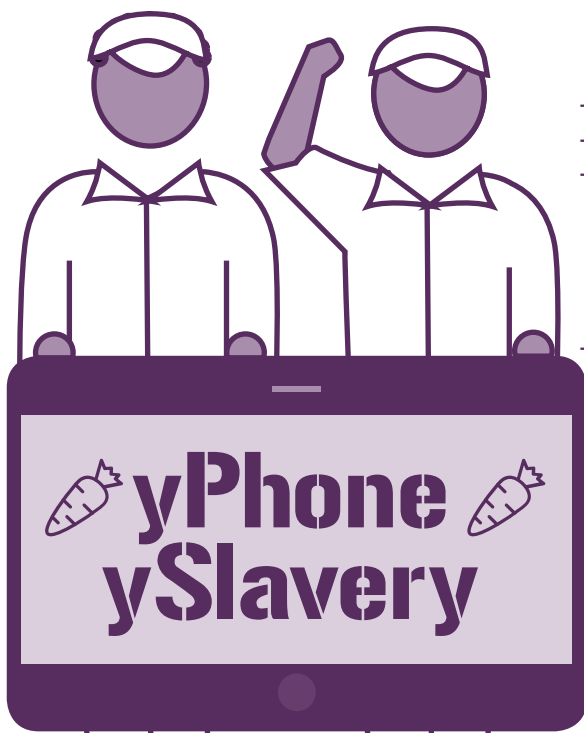


Handout

Hintergrundinformationen zu den Arbeitsbedingungen in der Produktion von Smartphones

Das Smartphone gehört wesentlich zum Alltag vieler Menschen in Deutschland. Die Herkunft der Einzelteile bzw. wo und unter welchen Umständen es produziert wurde, ist dabei selten Thema. Die meisten Smartphones werden in asiatischen Ländern zusammengesetzt. Die größten Smartphone-Konzerne wie Apple oder Samsung lassen ihre Ware von chinesischen Zuliefererbetrieben wie Foxconn oder Pegatron fertigen. Die Arbeitsbedingungen in diesen Fabriken stehen seit ca. einem Jahrzehnt stark in der Kritik, besonders seit sich 2010 mehrere Mitarbeiter*innen des Konzerns Foxconn auf dem Firmengelände das Leben nahmen.

- Es wurden von Foxconn nach 2010 einige Maßnahmen getroffen wie das Aufspannen von Netzen/Gittern, Lohnerhöhungen und die Einrichtung eines psychologischen Beratungsdienstes. Die Automatisierung der Produktion ist ein weiterer wichtiger Trend.
- Auch Apple hat reagiert: 2012 trat die Firma der Fair Labour Association (FLA) bei, Apple hat seine Produktion auf verschiedene Zuliefererfirmen verteilt (u. a. auf Pegatron) und Apple hat die Fair Labor Association beauftragt, unabhängige Kontrollen in den Fabriken durchzuführen.
- In Untersuchungen durch NGOs wie China Labour Watch (CLW) wird deutlich, dass es nach wie vor Menschen- und Arbeitsrechtsverstöße in den Fabriken gibt. Die FLA fand außerdem heraus, dass in allen überprüften Foxconn-Werken die FLA-Obergrenze von 60 Stunden pro Woche überschritten wurde, genauso wie die chinesische gesetzliche 40-Stunden-Woche plus 36 erlaubten Überstunden im Monat. CLW untersuchte 2015 eine Pegatron Fabrik und stellte massive Arbeitszeitüberschreitungen fest sowie mangelhafte Sicherheitstrainings, Zwangsarbeit und schlechte Unterkünfte.



Berichte und aktuelle Informationen der Menschenrechtsorganisationen:

- China Labour Watch: chinalaborwatch.org
- SACOM: sacom.hk
- ein ausführlicher Bericht von Germanwatch über die Konfliktlage und verschiedene Perspektiven beteiligter Interessensgruppen: germanwatch.org/de/download/8638.pdf
- Es ist schon viel passiert seit die Weltöffentlichkeit Druck auf die Konzerne ausübt. Einige Arbeiter*innen sind zufrieden, andere sehen noch viel Verbesserungsbedarf bezüglich der Arbeitsbedingungen in chinesischen Fabriken. (Nicht nur die IT-Branche ist betroffen, auch die Spielzeugindustrie, die Textil- und die Schuhfertigung.)

Was können wir machen?

Sich Informieren

Foren wie GoodElectronics und ElectronicsWatch sowie oben genannte Links bieten viele Möglichkeiten, über die Lage der Arbeitsbedingungen in den Fabriken mehr zu erfahren.

Nachfragen

Im eigenen Betrieb und den Läden, die technische Produkte anbieten, fragen, wo die Ware herkommt.

Druck ausüben

Man kann online-Petitionen unterschreiben, Firmen E-Mails schreiben, auf Demonstrationen zu dem Thema gehen oder sogar bestimmte Produkte/Firmen boykottieren.

Reparieren

Technische Geräte sollten so lange wie möglich genutzt werden. Es gibt viele Reparaturanbieter im Internet sowie die Repair-Cafés, in denen man sich mit Leuten zusammensetzt, die einem helfen, das eigne Gerät wieder in Schuss zu bringen.

Faire Produkte kaufen

Das Fairphone (fairphone.com/de) oder die Maus von NagerIT (www.nager-it.de) sind Produkte, die weitgehend fair und transparent produziert sind.

Gebrauchte Produkte kaufen

Viele Online-Plattformen bieten gebrauchte Smartphones zu guten Konditionen an wie ReBuy (rebuy.de) oder asgoodasnew (asgoodasnew.com).

Bedarfsgerechte Planung

Ressourcenschonendes Arbeiten: Was brauchen die Kund*innen wirklich?

Situationskarte

Größte Elektronik- fertigungsfirma der Welt „Coxfonn“

Situationskarte

Immer wieder Berichte über schlechte Arbeitsbedingungen

Situationskarte

Skandal: Erneuter Selbstmord in Coxfonn-Fabrik

Situationskarte

Image von „Coxfonn“ & Smartphone-Konzern „Carrot“ gefährdet

Situationskarte

Krisensitzung: Aushandlung von Lösungsvorschlägen

Regelkarte

Hauptspielbereich sind die Tische

Regelkarte

Schriftliche Kommunikation

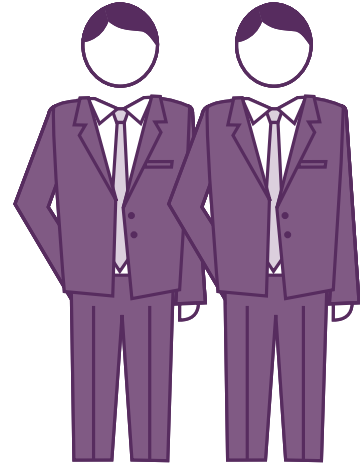
Regelkarte

Meeting nach schriftlicher Vereinbarung

Regelkarte

Presse empfängt und erkundet Informationen

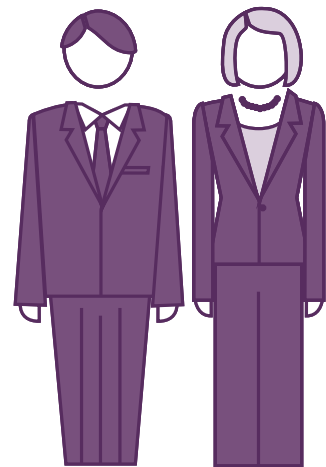
Gruppenkarte



Coxfonn

Unternehmensleitung

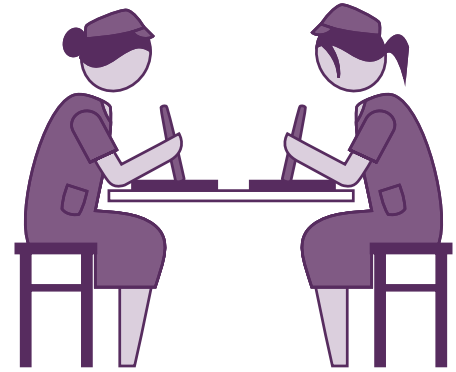
Gruppenkarte



Carrot

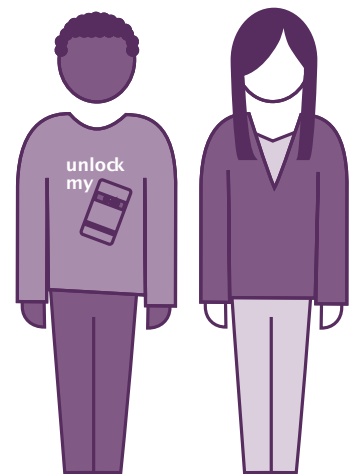
Unternehmensleitung

Gruppenkarte



Coxfonn- Arbeiter*innen

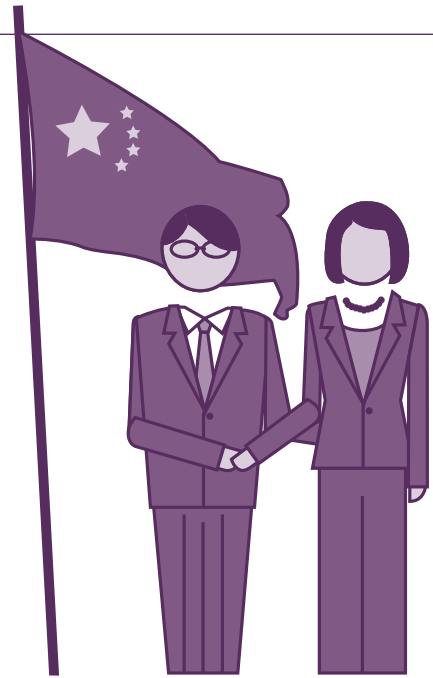
Gruppenkarte



Verein

„Arbeitsrechte Jetzt!“

Gruppenkarte



Chinesische Regierung

Gruppenkarte



Chinesische Staatszeitung



Gruppenkarte



Deutsche Zeitung

Briefvorlagen

Post von der Coxfonn Unternehmensleitung

An:



Post von der Carrot Unternehmensleitung

An:



Post von Coxfonn-Arbeiter*innen

An:

Post vom Verein „Arbeitsrechte Jetzt!“

An:



Post von der Chinesischen Regierung

An:



Post von der Presse

An:

Nachhaltigkeit am Beispiel IT-Produktion

Fachkompetenz

Die Schüler*innen verstehen, was Nachhaltigkeit bedeutet.

Sie können Beispiele für nachhaltiges Handeln den drei Säulen der Nachhaltigkeit (Wirtschaft, Gesellschaft, Umwelt) zuordnen.

Methode

Brainstorming, Textlektüre, Diskussion

Material

Arbeitsblätter, Scheren, Klebstoff, Papier

Dauer

30 Minuten

Ablauf

Zu Beginn sammelt die Lehrkraft Begriffe, die die Schüler*innen mit dem alltäglich gewordenen Begriff Nachhaltigkeit assoziieren.

In Kleingruppen lesen die Schüler*innen zunächst kurze Texte über Nachhaltigkeit und überprüfen ihr Verständnis von Nachhaltigkeit. Im Anschluss ordnen sie den drei Säulen der Nachhaltigkeit (Wirtschaft, Gesellschaft, Umwelt) Aussagen zu. Achtung: Es befinden sich einige Aussagen darunter, die nicht nachhaltig sind und aussortiert werden müssen.

Zum Abschluss vergleichen Sie mit den Schüler*innen die Zuordnungen.

Welche Aussagen wurden welcher Säule zugeordnet?

Bei welchen Aussagen gibt es unterschiedliche Zuordnungsmöglichkeiten?

Fiel die Zuordnung den Schüler*innen leicht oder schwer?

Ein Ergebnis der Diskussion könnte sein, dass oftmals die drei Bereiche der Nachhaltigkeit miteinander verwoben und schwer voneinander zu trennen sind.

Die Analyse eines Sachverhalts nach Kriterien der Nachhaltigkeit zeigt in den meisten Fällen, dass die Betrachtung eines Bereiches ohne Berücksichtigung des anderen zu kurz gerät. So kann man Umweltschutzmaßnahmen nur schwer gegen Wirtschaftsinteressen durchsetzen; soziale Themen greifen wiederum in den Bereich der Umwelt oder der Wirtschaft hinein.

Nur wenn alle an einem Strang ziehen, kann nachhaltiges, zukunftsfähiges Wirtschaften gelingen.

Nachhaltigkeit

Der Begriff Nachhaltigkeit ist heute in aller Munde.
Doch was besagt das?

Nachhaltigkeit wird so definiert:
Den Bedürfnissen der heutigen Generation zu entsprechen,
ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden,
ihre eigenen Bedürfnissen zu befriedigen.

Nachhaltig und zukunftsfähig wirtschaften bedeutet also:
Wir müssen unseren Kindern und Enkelkindern eine intakte Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft hinterlassen. Das eine ist ohne das andere nicht zu haben.

Dimensionen der Nachhaltigkeit

Ökologische Dimension

Meint einen schonenden Umgang mit Rohstoffen und Energieressourcen der Erde, ein Beachten der Grenzen für die Aufnahmefähigkeit der Erde für Abfälle und Emissionen und der Grenzen für irreversible Eingriffe in den Naturhaushalt

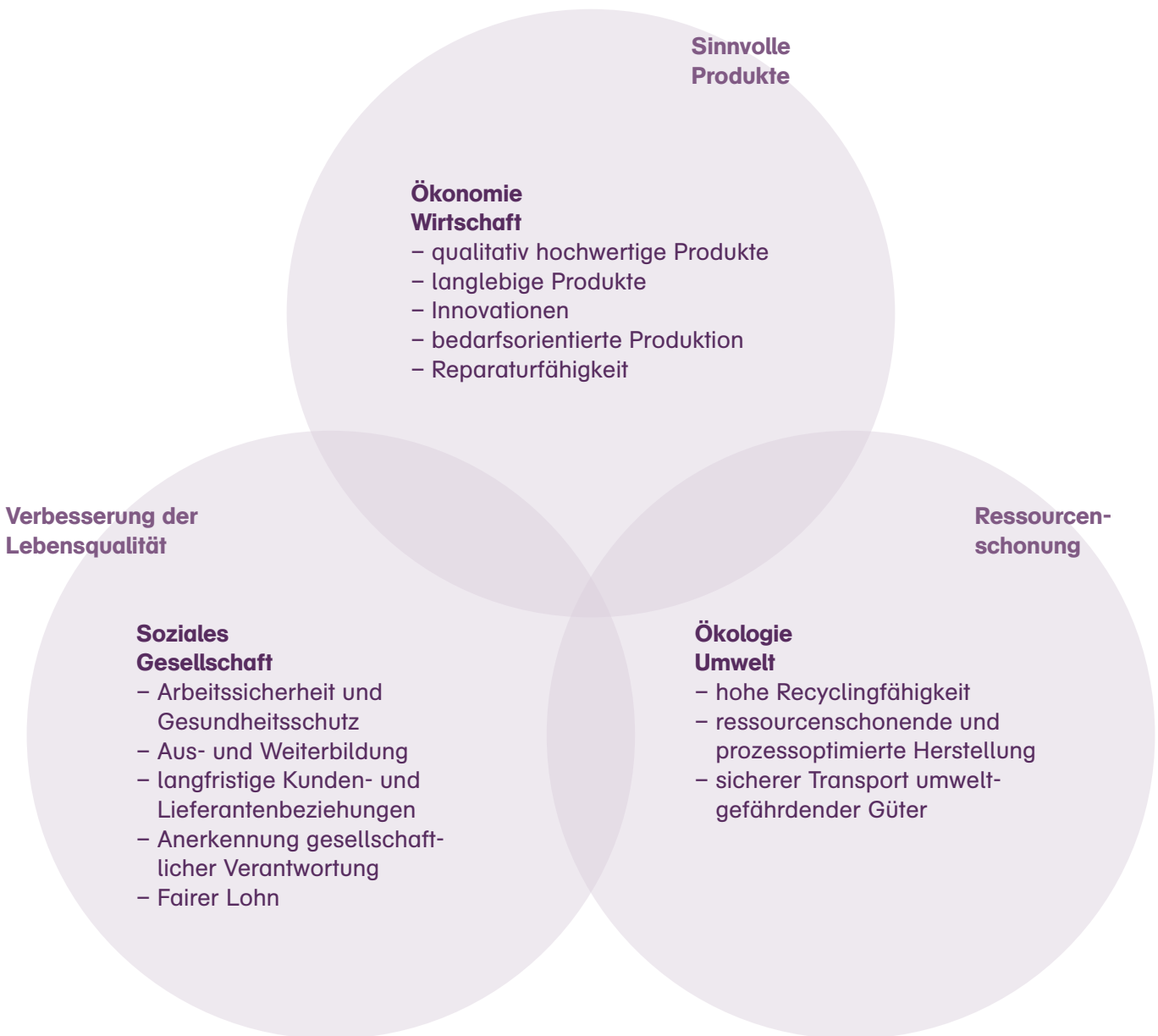
Ökonomische Dimension

Weist auf die Notwendigkeit einer dauerhaft wettbewerbsfähigen Wertschöpfung in Produktion, Handel, Dienstleistung hin

Soziale Dimension

Fordert eine gerechte Verteilung der Ressourcen, soziale Gerechtigkeit, humane Arbeitsplätze, Bildung und Qualifikation für die nachfolgende und Versorgung für die aus dem Arbeitsleben ausscheidende Generation

Beispiel von Nachhaltigkeit im IT Bereich





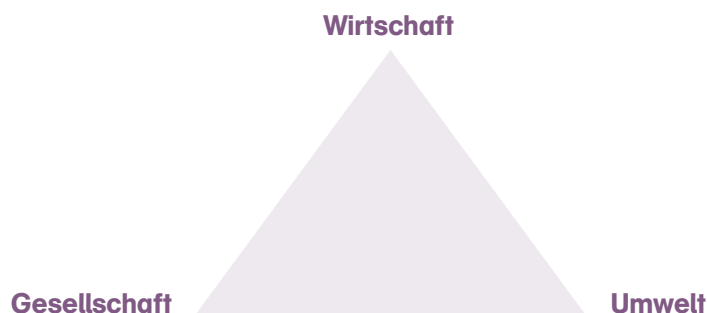
Ordnen Sie zu!

**Welche Aussage passt zu welcher Nachhaltigkeitsdimension?
Markieren Sie mit Pfeilen.**

Achtung:

**Welche Aussage ist nicht besonders nachhaltig?
Streichen Sie diese durch.**

- Ich lege viel Wert darauf, dass die Geräte, die ich kaufe zu reparieren sind.
- Normalerweise denke ich beim Handy an den Preis, die Funktionen und das Design.
- Ich habe mein Laptop secondhand gekauft.
- Mein iPod ist kaputt gegangen und ich habe es in den Müll geworfen.
- Wenn ich ein neues Tablet kaufe, ist es mir wichtig, dass Software und Updates länger halten.
- Mein Handy reparieren zu lassen, ist sehr teuer und dauert zu lange, lieber kaufe ich mir ein neues und profitiere mehr davon.
- Ich bin mir nicht sicher ob ich ein Handy haben will, wenn dann ein Gebrauchtetes.
- Ich spiele gerne Play Station, unten welchen Arbeitsbedingungen meine Play Station hergestellt wird, ist mir nicht so wichtig.
- Ich muss jedes Jahr ein neues Smartphone haben, denn mein Smartphone ist mein ultimatives Entertainment-Paket für die Hosentasche.



Arbeitsrechte: Die ILO-Kernarbeitsnormen

Vertiefung

Kompetenzen

Die Schüler*innen können weltweit relevante Arbeitsrechte benennen.

Methode

Kurzvortrag zur ILO, Tabu-Spiel, Diskussion und Bewertung

Material

Ausdruck Vorlage ILO, Tabu-Karten, Ausdruck der Kernarbeitsnormen

Dauer

30 Minuten

Ablauf

- a) Zu Beginn wird in Form eines Lehrvortrags eine kurze Erklärung zur Internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen (ILO) gegeben. Die Einführung in die Kernarbeitsnormen erfolgt als Tabu-Spiel. Es werden zwei Gruppen gebildet, die gegeneinander spielen. Die Aufgabe für die Schüler*innen besteht darin, den Begriff auf der Karte jeweils der eigenen Gruppe zu erklären, ohne die unten stehenden Begriffe zu nennen. Es dürfen weder Teile des Wortes verwendet werden noch die Übersetzung in eine andere Sprache. Hierfür hat der/die Schüler*in eine Minute Zeit. Wird der Begriff von der eigenen Gruppe erraten, erhält die Gruppe einen Punkt. Läuft die Zeit ab oder wird ein verbotenes Wort verwendet, so bekommt die Gruppe keinen Punkt.
- b) Im Anschluss werden die wichtigsten Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation sichtbar im Raum aufgehängt (z.B. als Ausdruck auf DIN A4). Nach der Nennung der einzelnen Normen sollen die Schüler*innen kurz diskutieren, warum diese als Kernarbeitsnormen gewählt wurden. Was sind die Auswirkungen, wenn sie nicht eingehalten werden? Zum Abschluss der Diskussion gewichten sie die einzelnen Normen:
- mit einem Wert zwischen 0 und 10, je nachdem, inwieweit diese an ihrem Arbeitsplatz eingehalten werden.
 - mit einem Wert zwischen 0 und 10, je nachdem, wie bedeutsam sie diese für sich selber an ihrem (zukünftigen) Arbeitsplatz halten.
 - mit einem Wert zwischen 0 und 10, je nachdem, wie bedeutsam sie diese Norm für die internationale Entwicklung halten.



Hintergrund zur Internationalen Arbeitsorganisation

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) ist die Organisation der Vereinten Nationen, die das Ziel verfolgt, in einem durch Freiheit, Gerechtigkeit, Sicherheit und Menschenwürde geprägten Umfeld für Frauen und Männer menschenwürdige und produktive Arbeit zu schaffen. Ihre Hauptziele bestehen darin, die Rechte der Arbeitnehmer*innen bei der Arbeit weiterzuentwickeln, menschenwürdige Arbeit zu fördern, den Sozialschutz zu verbessern und die Arbeitsbeziehungen zu stärken. Die ILO erarbeitet und überwacht internationale Arbeitsnormen. In Zusammenarbeit mit ihren 181 Mitgliedsstaaten bemüht sich die ILO sicherzustellen, dass die Arbeitsnormen in Prinzip und Praxis geachtet werden. Die Organisation führt zudem Programme der Entwicklungszusammenarbeit durch, um Regierungen, Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen weltweit zu unterstützen, insbesondere in den Ländern des Südens. In Ländern wie Polen, Chile und Südafrika hat das starke Engagement der ILO für Gewerkschaftsrechte den Arbeiter*innen bei ihrem Kampf für Demokratie und Freiheit geholfen. Die ILO ist die einzige „dreigliedrige“ Sonderorganisation der Vereinten Nationen, d.h. Vertreter*innen von Regierungen, Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen sind an einem Tisch versammelt, um gemeinsam Politik und Programm der Organisation zu gestalten.

Aus: Die ILO auf einen Blick, 2007



Erklären Sie den Begriff
Kinderarbeit

Kinderarbeit bezeichnet die von Kindern unter 15 Jahren zu Erwerbszwecken verrichtete Arbeit.

Jahr
Eltern
Geld
Schule



Erklären Sie den Begriff
Mindestlohn

In vielen Ländern sind Mindestlöhne definiert. Diese bestimmen das absolute Minimum, das eine arbeitende Person pro Stunde verdient.

Geld
Arbeit
Verdienst
Minimum



Erklären Sie den Begriff
Zwangsarbeit

Als Zwangsarbeit wird Arbeit bezeichnet, zu der ein Mensch unter Androhung einer Strafe gegen seinen Willen gezwungen wird.

Strafe
Gefängnis
Geld
Pflicht



Erklären Sie den Begriff
Gewerkschaft

Gewerkschaften sind Interessenverbände von Arbeiter*innen, um Arbeitsbedingungen und Gehalt als Gemeinschaft zu verhandeln.

Arbeiter*in
Gehalt
Verhandlung
Streik



Erklären Sie den Begriff
gesundheitsschädlich

Als gesundheitsschädlich gelten Arbeiten, die dauerhafte Schädigung des Körpers nach sich ziehen.

Arbeit
krank
Schaden
Verletzung



Erklären Sie den Begriff
Armut

Als absolut arm gilt, wer am Tag weniger als US\$1 verdient. Einige arbeitende Menschen bekommen weniger als diesen einen Dollar.

Einkommen
Hunger
reich
Dollar



Erklären Sie den Begriff
Vereinigungsfreiheit

Als Vereinigungsfreiheit bezeichnet man das Recht, sich zu gemeinsamen Zwecken und Zielen zu versammeln und diese gemeinsam anzustreben.

Demonstration
Versammlung
Recht
Arbeiter*in



Erklären Sie den Begriff
Gleichbehandlung

Das Gebot der Gleichbehandlung erfordert eine gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit unabhängig vom Geschlecht.

Geld
Bezahlung
gerecht
Mann / Frau



Erklären Sie den Begriff
Diskriminierung

Diskriminierung ist die Benachteiligung von Personen aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten gesellschaftlichen Gruppe.

Benachteiligung
Gruppe
Ausländer*innen
Frauen



1930 / 1957 Übereinkommen 29 und 105 **Abschaffung der Zwangsarbeit**

1948 / 1949 Übereinkommen 87 und 98 Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes, Recht zu Kollektivverhandlungen



1981 / 1999
Übereinkommen 138 und 182
Mindestalter, Verbot und
unverzügliche Maßnahmen zur
Beseitigung der schlimmsten
Formen der Kinderarbeit

1951 / 1958
Übereinkommen 100 und 111
Gleichheit des Entgelts,
Diskriminierungsverbot
(Beschäftigung und Beruf)

Impressum

Herausgeber*innen

EPIZ e. V.
Zentrum für Globales Lernen in Berlin
Schillerstraße 59
10627 Berlin
030 692 64 19
www.epiz-berlin.de

Oberstufenzentrum
Informations- und Medizintechnik
Haarlemer Str. 23 – 27
12359 Berlin
030 225 02 78 00
www.oszimt.de

Autorin

Annarina Kemnitz
basierend auf dem Planspiel
„Tod in Coxfohn City“ von
Kornelia Freier (2010)

Redaktion

Silvana Kröhn

Design, Layout und Illustrationen

Nayeli Zimmermann

Icons Seite 18/19

Enterprise created by Nithinan Tatah
Meetingby Sergi Delgado
Carrot created by Creative Stall
Location created by Turkkub
Management created by Icon Fair

Icon Cover

Skull by Sergey Demushkin
alle von the Noun Project

Erschienen

2018

Gefördert durch
ENGAGEMENT GLOBAL



mit finanzieller Unterstützung des



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung

Das Projekt „Anders Arbeiten – Globales Lernen für die berufliche Bildung“ wird außerdem mit Unterstützung der Landesstelle für Entwicklungszusammenarbeit der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe sowie von Brot für die Welt / Evangelischer Entwicklungsdienst durchgeführt. Wir bedanken uns für die finanzielle Unterstützung. Auch bedanken wir uns herzlich bei Referent*innen, Lehrkräften und anderen Partner*innen für das konstruktive Feedback.

Für den Inhalt dieser Publikation ist allein das Entwicklungspolitische Bildungs- und Informationszentrum e. V. – EPIZ verantwortlich; die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt von Engagement Global gGmbH und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung wieder.



No more islave



停止奴役工人

SACOM

Protestaktion der Nicht-Regierungsorganisation SACOM, Hongkong
© SACOM Hong Kong

Im Fokus dieser Broschüre steht eine Facette sozialer Nachhaltigkeit: Arbeitsrechte in Zulieferfirmen der Elektronikindustrie. Im Planspiel schlüpfen die Schüler*innen in die Rollen von chinesischer Regierung, Konzernleitungen und Arbeiter*innen und erfahren so mehr über Arbeitsbedingungen und Handlungsspielräume einzelner Akteure. In der Auswertung geht es u. a. um die Frage, was junge Berufstätige in Deutschland zur weltweiten Umsetzung von Arbeitsrechten beitragen können – privat und beruflich.

EPIZ ist ein Zentrum für Globales Lernen. Globales Lernen ist ein Konzept der politischen Bildung, das ein gutes Leben für alle Menschen weltweit zum Ziel hat. Wir sind ein gemeinnütziger Verein und machen seit über 30 Jahren Bildungsarbeit für Lehrkräfte, Schüler*innen und Multiplikator*innen. Mit einem großen Pool an Referent*innen und einer umfangreichen Sammlung von didaktischen Materialien können wir eine beachtliche Vielfalt an Themen des Globalen Lernens anbieten.

Wir arbeiten seit mehr als 15 Jahren in der beruflichen Bildung zu den Themen Globalisierung, soziale Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. In der Reihe G+ veröffentlichen wir berufsspezifische Bildungsmaterialien und bieten dazu Schulveranstaltungen und Fortbildungen an.

www.epiz-berlin.de

